CENTRO EDUCACIONAL DE ENSINO SUPERIOR DE PATOS
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE PATOS - UNIFIP
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

IANA SALES MORAIS

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ACORDO INDIVIDUAL: PROTEÇÃO AO EMPREGO OU RENÚNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS?

PATOS
2020

IANA SALES MORAIS

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ACORDO INDIVIDUAL: PROTEÇÃO AO EMPREGO OU RENÚNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS?

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário de Patos - UNIFIP, como exigência para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profª. Ma. Monara Michelly de Oliveira Cabral.

PATOS
2020

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados de acordo com AACR2,CDU e CUTTER
Biblioteca Central - UNIFIP

Morais, Iana Sales.
M828n Negociação coletiva e acordo individual: proteção ao emprego ou renúncia de direitos trabalhistas?./ Iana Sales Morais. - Patos – PB: UNIFIP, 2020.
69p.

Orientador (a): Profa. Ma. Monara Michelly de O. Cabral.
Monografia (Bacharelado em Direito) –
Centro Educacional de Ensino Superior de Patos - CEESP/ UNIFIP

1. Princípios da relação de trabalho 2. Papel do Sindicato 3. Negociação coletiva e acordo individual 4. Manutenção do emprego e renúncia de direitos 5. Inconstitucionalidade I.Título II. CEESP / UNIFIP

UNIFIP/BC CDU: 340

Laureno Marques Sales, Bibliotecário especialista. CRB -15/121

IANA SALES MORAIS

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ACORDO INDIVIDUAL: PROTEÇÃO AO EMPREGO OU RENÚNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS?

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário de Patos - UNIFIP, como exigência para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profª. Ma. Monara Michelly de Oliveira Cabral.

Aprovada em 23 de novembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA:

_____

Prof. Ma. Monara Michelly de Oliveira Cabral

Centro Universitário de Patos – UNIFIP

_____

Prof. Ma. Maria da Guia Alves Pereira

Centro Universitário de Patos – UNIFIP

_____

Prof. Dra. Larissa Cristine Gondim Porto

Centro Universitário de Patos – UNIFIP

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus, por ser meu provedor, abrigo e alicerce, por ter me cercado de misericórdia e bondade, por ser meu socorro nos dias de angústia e por ter me sustentado todos os dias.

Aos meus amados pais, Alexandre e Elizabete, que sonharam esse sonho comigo e fizeram o possível para torná-lo real, por toda compreensão, incentivo, afeto e patrocínio. A eles, meu reconhecimento a todo zelo, incontáveis esforços e apoio irrestrito. Agradeço também por comemorarem intensamente minhas conquistas e dividirem comigo o fardo das minhas frustrações, por acreditarem na minha capacidade antes mesmo de mim. São, sem dúvida alguma, minha base.

Aos meus inestimáveis avós, Emanuel (*in memoriam)* e Maria Cícera, por todo incentivo e conforto que encontrei em suas palavras e, principalmente, orações nos dias em que as circunstâncias nem sempre eram favoráveis. Agradeço por sempre me acolherem de braços abertos com muito carinho. São a minha maior saudade.

A minha tia Adriana, minha segunda mãe, sempre protetora e disposta a emprestar o ombro ou dar conselhos, ao meu tio Fernando, que sempre incentivou e torceu pelo meu sucesso, e às minhas irmãs, que contribuíram de formas diversas.

Aos meus companheiros fiéis e fonte incessante de afeto, Romeu e Felícia, por todo esforço para chamar atenção de forma silenciosa, por fazerem companhia nas madrugadas em claro, que pareciam infinitas, por serem compreensivos quando não pude jogar a bolinha ou não pude usar as mãos pra fazer um afago, pois estava cumprindo prazos ou aprendendo a matéria.

À família que escolhi a dedo, os amigos de infância que, apesar das minhas ausências por motivos acadêmicos, sempre se fizeram presentes, por me lembrarem constantemente que eu não estava sozinha, encorajando-me, socorrendo, aconselhando e comemorando cada conquista, dando-me ânimo para continuar. Agradeço ainda por me acolherem, independentemente das circunstâncias, e por sempre se mostrarem prestativos e compreensivos.

Aos poucos, porém essenciais, amigos que fiz na faculdade, por partilharem as aflições, conquistas, responsabilidades acadêmicas, conhecimento, estresses diários e felicidades repentinas. Aos que sempre dividiram o lanche, as moedas da xerox, as noites em claro e o PDF atualizado. Certamente fizeram dessa jornada

mais tolerável e tornaram-se um lembrete recorrente de que junto é muito melhor que sozinha.

Aos professores do Curso de Direito do Centro Universitário – UNIFIP, por contribuírem diretamente com a formação do meu conhecimento acadêmico.

Em especial, a minha orientadora e professora Monara Cabral, por ser um exemplo de profissionalismo, competência e dedicação em tudo que se propõe a fazer e por me conduzir com toda atenção e zelo, sempre se mostrando paciente e acessível.

O Estado moderno que deve regular a ordem econômica e social de maneira que sejam respeitados os princípios de justiça social conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho como condição de dignidade humana inclui nos próprios textos constitucionais os preceitos mínimos de proteção ao trabalho, sublinhando com essa atitude a preponderância dos preceitos de ordem pública atinentes ao Direito do Trabalho. (SUSSEKIND, 2002, p. 200).

RESUMO

O presente trabalho monográfico busca analisar os principais reflexos da flexibilização de direitos através das negociações coletivas e acordo individual, considerando as características específicas das relações trabalhistas que são inerentes ao empregado e ao empregador, para que seja possível identificar quando a proteção ao emprego por meio das negociações se torna renúncia de direitos trabalhistas. Para isto, observaram-se os princípios estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que tem caráter protetor e visa à manutenção do vínculo empregatício; eles são basilares e norteiam os princípios específicos do Direito do trabalho, juntos regem as relações trabalhistas individuais e coletivas. Nessas relações coletivas, cabe destacar o protagonismo das organizações sindicais, pois são detentores da competência originária de representar os interessados nas negociações trabalhistas. Por sua vez, essas negociações são instrumentos que estão à disposição das partes que compõem as relações trabalhistas para solucionar eventuais conflitos de interesses sem a interferência de terceiros. Entretanto, houve mudanças substanciais nos dispositivos que as regulam, e se faz necessário analisar se tais mudanças estão de acordo com os preceitos constitucionais. Envereda-se, portanto, no estudo aos dispositivos legais que promovem as flexibilizações de direitos por meio da negociação coletiva e do acordo individual. A metodologia utilizada foi a dedutiva, bem como técnicas de pesquisa bibliográficas e legislativa, além de ter sido empregado um método analítico interpretativo.

Palavras-chave: Princípios da relação de trabalho. Papel do Sindicato. Negociação coletiva e acordo individual. Manutenção do emprego e renúncia de direitos. Inconstitucionalidade.

ABSTRACT

This monographic work intends to analyze the main reflexes of the flexibilization of rights through collective bargaining and individual agreement, considering the specific characteristics of the labor relations that are inherent to employee and employer, so that it is possible to identify when the employment protection through negotiations becomes a waiver of labor rights. For this purpose, it is necessary to observe the principles established in the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, which has a protective character and aims to maintain the employment relationship; they are fundamental and guide the specific principles of Labor Law, ruling together the individual and collective labor relations. In these collective relations, it is worth highlighting the protagonism of union organizations, because they hold the original competence to represent those interested in the work negotiations. In turn, these negotiations are instruments available to the parties that compose the labor relations to resolve eventual conflicts of interest without the interference of third parties. However, there were substantial changes to the devices that regulate them and it is necessary to analyze whether such changes follow the constitutional precepts. Therefore, the study is headed to the legal devices that promote the flexibilizations of rights through collective bargaining and individual agreement. The deductive methodology was used, as well as bibliographic and legislative research techniques, besides the use of na analytical interpretative method.

Keywords: Principles of labor relation; Role of the Union; Collective bargaining and individual agreement; Maintenance of employment and waiver of rights; Unconstitutionality.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO..... 9

2 DAS RELAÇÕES DE EMPREGO: CARACTERÍSTICAS E PRINCÍPIOS..... 11
2.1 CARACTERÍSTICAS DAS RELAÇÕES DE EMPREGO..... **11**
2.2 DA IMPORTÂNCIA DA MANUTENÇÃO DO EMPREGO PARA O TRABALHADOR..... **13**
2.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA..... **15**
2.4 PRINCÍPIO DO NÃO RETROCESSO SOCIAL..... **17**
2.5 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO..... **19**
2.5.1 Princípio da irrenunciabilidade..... 19
2.5.2 Princípio da proteção..... 20
2.5.3 Inalterabilidade lesiva do contrato..... 22

3 RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS..... 25
3.1 COMPOSIÇÃO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO..... **25**
3.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS QUE REGEM AS RELAÇÕES COLETIVAS... **27**
3.3 DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS E SEUS ASPECTOS GERAIS..... **30**

4 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, ACORDO INDIVIDUAL E SUAS ATUAIS CONSEQUÊNCIAS..... 39
4.1 DAS NEGOCIAÇÕES E SUAS MODALIDADES..... **39**
4.1.1 Acordo individual de trabalho e suas implicações..... 40
4.1.2 Convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho e suas aplicações 44
4.2 DISPOSITIVOS LEGAIS QUE MODIFICARAM AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E O ACORDO INDIVIDUAL..... **52**
4.2.1 Artigo 611- A da Lei nº 13.467 de 2017 e suas implicações..... 52
4.2.2 Medida Provisória nº 927 e a sua vigência..... 54
4.2.3 Medida Provisória nº 936 e suas consequências..... 56
4.3 DAS FLEXIBILIZAÇÕES ATRAVÉS DOS INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO E SUA (IN) CONSTITUCIONALIDADE..... **59**

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 64

REFERÊNCIAS..... 66

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico questiona a negociação coletiva e o acordo individual como meio de proteção ao emprego nos moldes que estão sendo permitidos atualmente, através da flexibilização irrestrita de direitos, gerando por vezes, a supressão destes.

Considerando a relevância jurídico-social que permeia a temática, faz-se necessário estudar com afinco se tais flexibilizações, sob o pretexto de proteção, estão sob a égide constitucional, para que seja possível identificar quando a flexibilização de direitos pode ocasionar a precarização do trabalho.

Para isso, divide-se o texto em três seções. Na primeira seção, ocorre o estudo das principais características da relação de emprego e dos princípios e fundamentos estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, destacando-se o princípio da Manutenção do Emprego, que tem o propósito de evitar a quebra do vínculo empregatício sem a justa causa. Aborda-se também o Princípio da Dignidade Humana, um dos elementos do Estado Democrático de Direito, o qual reconhece o valor universal intrínseco ao ser humano, estabelecendo um patamar mínimo no ordenamento vigente, como também o Princípio do Não Retrocesso Social, que resguarda os direitos sociais, como o direito ao trabalho digno, e impede o legislador de retirar conquistas sociais já consagradas.

Ainda na primeira seção, dá-se o estudo dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, sendo eles: o Princípio da Irrenunciabilidade, que veda a possibilidade de o titular do direito fundamental renegá-los; o Princípio da Proteção, que reconhece a vulnerabilidade do empregado e utiliza técnicas de interpretação e aplicação de normas a fim de minimizar a disparidade da relação trabalhista, e o Princípio da Inalterabilidade Lesiva do Contrato, que diz respeito à impossibilidade das partes, tomadora e prestadora de serviço, de alterar de forma danosa as cláusulas do contrato de trabalho.

Já na segunda seção, é salutar entender os aspectos gerais e princípios fundamentais do ente coletivo responsável por representar nas negociações os interesses afins e conexos de seus representados. Nesse âmbito, as organizações sindicais são indispensáveis à negociação, e sua atuação é amparada constitucionalmente.

Por fim, na terceira seção, o estudo encaminha-se para os instrumentos negociais que decorrem da autonomia privada e servem para promover a solução de demandas que surgem entre as partes que compõem as relações trabalhistas, sejam sujeitos individuais ou coletivos, sem interferência de terceiros.

Dessas negociações resultam atos normativos gerais, com reflexos individuais. Portanto, é indubitável que estejam em consonância com a CRFB/88 e que os princípios específicos do Direito do Trabalho, anteriormente apontados, tenham sido observados.

Diante disso, há a análise dos dispositivos legais que modificaram os instrumentos negociais, sendo eles o artigo 611-A, da Lei n° 13.467, de novembro de 2017, as Medidas Provisórias de n° 927, de março de 2020, e a de n° 936 de abril de 2020. O primeiro aborda os direitos que podem ser discutidos e flexibilizados em instrumento particular. Já as Medidas Provisórias foram editadas sob o pretexto de proteção ao emprego e manutenção da renda durante o estado de calamidade pública instaurado pela Covid-19, permitindo ao negociado sobrepor o legislado e a negociação individual de direitos que só devem ser discutidos em negociação coletiva.

O presente trabalho utiliza o método científico dedutivo, visto que considera, inicialmente, premissas gerais referentes aos princípios e fundamentos que são basilares nas relações trabalhistas, bem como os aspectos específicos da negociação coletiva e acordo individual e, por fim, o estudo dos dispositivos legais que regulamentam a flexibilização de direitos por meio das negociações trabalhistas. A análise realiza-se através da pesquisa bibliográfica, legislativa e de artigos científicos, além de serem empregadas técnicas analíticas interpretativas.

2 DAS RELAÇÕES DE EMPREGO: CARACTERÍSTICAS E PRINCÍPIOS

Inicialmente, em linhas gerais, o presente capítulo está voltado ao estudo das características da relação de trabalho, bem como à manutenção do emprego como sendo este um instrumento de dignidade.

Posteriormente, ocorre o estudo dos princípios constitucionais e específicos do direito do trabalho no que concerne às relações de trabalho.

2.1 CARACTERÍSTICAS DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O trabalho é percebido hoje como um fenômeno social e necessidade humana para a manutenção do indivíduo. Entender como são compostas as relações de trabalho é fundamental para a compreensão dos dispositivos legais que as regulam, bem como os princípios que as norteiam.

Em sua essência, o trabalho pode ser exercido de diversas formas, mas, quanto ao emprego, uma das espécies de trabalho é composto por pessoa física, que exerce a função laborativa, e uma pessoa física ou jurídica, que exerce a função de gerenciamento da força de trabalho de determinado seguimento.

Como estabelece o *caput* dos artigos 2° e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Dos artigos supramencionados da CLT, extraem-se os requisitos essenciais para o vínculo empregatício, sendo eles a onerosidade, pessoalidade, subordinação, habitualidade e alteridade.

A onerosidade diz respeito à contraprestação, ou seja, a compensação pecuniária que o empregado recebe do empregador por seu serviço prestado. A pessoalidade estabelece que o serviço deve ser prestado de forma pessoal e direta por quem detém o vínculo obrigacional, não devendo ocorrer qualquer substituição.

Assim explica José Cairo Júnior:

> O contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae* em relação ao empregado. É um contato personalíssimo e, por conta disso, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviço deve ser executada pessoalmente, vetada a substituição por outra pessoa. (2012, p. 269)

A subordinação exige do empregado a submissão às instruções impostas pelo empregador, que detém o poder regulamentar, fiscalizador e disciplinar. A habitualidade requer que a prestação de serviço seja contínua, não eventual e de trato sucessivo.

Os juristas Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990, p. 134, *apud* Sérgio Pinto Martins, 2002, p. 102) instruem:

> O trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado. Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990:134) afirmam, com propriedade, que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, de duração. Certos contratos exaurem-se com uma única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que, entregue a coisa e pago o preço, há o termino da relação obrigacional. (2002, p. 102)

Já a alteridade diz respeito aos frutos dessa relação que serão auferidos pelo empregador e não pelo empregado, ou seja, o empregador assume os riscos do seu empreendimento. Tais requisitos são cumulativos e essenciais para que haja a relação de emprego.

Maurício Godinho Delegado, nessa perspectiva, leciona:

> O que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego, o empregado, de outras figuras sociojurídicas próximas, repita-se, é o modo de concretização dessa obrigação de fazer. A prestação laborativa há de se realizar, pela pessoa física, pessoalmente, subordinadamente, com não-eventualidade e sob intuito oneroso. (2017, p. 393)

As pessoas que fazem parte da relação que comporta de forma simultânea todos os elementos já mencionados seria entre o empregador e o empregado. Em vista disso, o empregado pode ser entendido como a “pessoa física

que presta serviço de natureza não eventual ao empregador mediante salário e subordinação jurídica" (MONTEIRO, 2011, p. 207). Já o empregador seria "a pessoa que remunera e dirige a prestação de serviços do obreiro" (JÚNIOR, 2012, p. 353).

Essas características são essenciais para o vínculo empregatício, além de simultâneas devem ser cumulativas.

2.2 DA IMPORTÂNCIA DA MANUTENÇÃO DO EMPREGO PARA O TRABALHADOR

Em um contexto histórico, as relações trabalhistas, inicialmente, no Brasil, possuíam um caráter de exploração, tanto na colonização quanto no regime escravocrata.

Após anos de lutas e evolução social, conquistas de direitos e garantias fundamentais, o trabalho passou a ter um papel de destaque na sociedade brasileira. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagrou o trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direto:

> Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:
> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

E assim o trabalho passou a integrar o os direitos sociais, como reza o artigo 6º da CRBF/88:

> Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Dada a relevância do trabalho e complexidade das relações de emprego, a Constituição Federal estabeleceu um meio de manutenção para que, em caso de incidência de arbitrariedades, os trabalhadores estivessem protegidos dos nefastos efeitos:

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

> I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

O conceito legal de arbitrariedade se encontra no *caput* do artigo 165 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

> Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Ou seja, é um ato de íntima vontade, portanto, na ausência de tais motivos, caracteriza-se uma despedida arbitrária passível de indenização, de acordo com o que preceituam a CRFB/88 e a CLT.

Vale salientar a relevância conferida à proteção da manutenção do emprego, visto que a Constituição buscou gerar segurança jurídica na relação entre empregado e empregador à medida que limita a autonomia de vontade deste, a fim de amenizar as consequências de um ato unilateral de vontade de quem detém autonomia.

Nesse sentido, instrui Jorge Luiz Solto Maior:

> (...) A facilidade jurídica conferida aos empregadores para dispensar seus empregados provoca uma grande rotatividade de mão de obra, que tanto impulsiona o desemprego quanto favorece a insegurança nas relações trabalhistas, e, ainda, fragiliza a situação do trabalhador provocando a precarização das relações de trabalho. (2004, p. 47)

Observa-se que a manutenção do emprego não significa proteção absoluta, não é sinônimo de estabilidade, mas uma garantia que prevê ao trabalhador, no mínimo, um reparo.

Os contratos devem ser contínuos e de trato sucessivo, portanto, desde que não haja motivo para o contrário, o emprego deve ser preservado. Dessa forma, enquanto não se verificam circunstâncias ou motivos que a lei atribui como suficientes para fazer cessar a relação, se houver uma demissão, esta será arbitrária.

O que o legislador fez foi conferir respaldo jurídico a quem necessita de amparo legal para não haver direitos fundamentais deliberadamente violados, exigindo um olhar mais cauteloso para as relações trabalhistas, a fim de evitar a precarização. É inegável que se trata de um instrumento de respeito à dignidade do trabalhador.

2.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Em relação à dignidade, tem-se o que a CRFB/88 estabeleceu como elemento do Estado Democrático de Direito:

> Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
> [...]
> III - a dignidade da pessoa humana.

A CRFB/88 estipulou a dignidade da pessoa humana como base para os demais princípios, subprincípios e regras. Sendo assim, não pode haver desconsideração da dignidade da pessoa humana em nenhuma forma, principalmente na edição, aplicação e interpretação de leis.

Para o ministro Alexandre de Moraes, a dignidade humana se consubstancia em:

> Um valor espiritual e moral inerente à pessoa que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão do respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao direitos fundamentais, mas sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas quanto seres humanos o direito à vida privada, à intimidade, à honra, à imagem dentre outros, aparecem como consequência imediata da consagração da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil. (2006, p. 16)

Sendo um princípio fundador do Estado Brasileiro, a dignidade da pessoa humana, além de possuir um caráter de princípio lógico, tem ligação direta com os

direitos sociais. Isto é, não pode desconsiderar a dignidade do ser no que se refere à interpretação, aplicação ou criação de normas que regulam as relações trabalhistas, além de estar estritamente ligada ao núcleo da norma, e é inerente ao ser humano.

Nesse mesmo prisma, Ingo Wolfgang Salert definiu:

> […] por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humano […]. (2008, p. 62)

Em um contexto histórico, a dignidade do trabalhador é reconhecida após muitos anos de exploração. A mudança do sistema econômico, sem dúvida, foi fator determinante para que, em paralelo, desenvolvessem uma cadeia de ações que efetivamente protegessem a dignidade do indivíduo como trabalhador, por meio de normas jurídicas específicas.

Ingo Wolfgang Sarlet conclui que:

> Onde não houver respeito pela vida, e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos, e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e está (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de árbitro e injustiça. Tudo, portanto, converge ao sentido de que também para a ordem juridico-constitucional a concepção do homem-objeto (ou homem-instrumento) com todas as consequências que podem e devem ser extraídas, constitui justamente a antítese da noção de dignidade da pessoa, embora esta, à evidência, não possa ser, exclusivamente formulada no sentido negativo (de exclusão de atos degradantes e desumanos), já que assim estaria a restringir demasiadamente o âmbito de proteção da dignidade. (2008, p. 61)

Em suma, esse princípio significativo é entendido como fundamento do Estado Democrático de Direto, princípio Constitucional, valor supremo no ordenamento jurídico e direito subjetivo, mas, principalmente, necessidade. De fato, ele estabelece parâmetros jurídicos, legitimados pela Constituição Federal, para tornar eficazes os direitos e garantias fundamentais.

2.4 PRINCÍPIO DO NÃO RETROCESSO SOCIAL

A CRFB/88 instituiu o trabalho como um direito fundamental de natureza social, considerando a dignidade do trabalhador e a manutenção do emprego, bem como, visando preservar as relações trabalhistas, e, principalmente, o não retrocesso social.

A vedação ao retrocesso social é um limite legal ao legislador referente a mudanças que revoguem direito social adquirido sem que haja alternativas equivalentes.

O Ministro Celso de Mello explicou o princípio do não retrocesso ao proferir a seguinte decisão:

> A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO OBSTÁCULO CONSTITUCIONAL À FRUSTRAÇÃO E AO INADIMPLEMENTO, PELO PODER PÚBLICO, DE DIREITOS PRESTACIONAIS. O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. – A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados. (ARE 639337 AgR/SP - SÃO PAULO. AG.REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. Relator(a): Min. CELSO DE MELLO. Julgamento: 23/08/2011. Órgão Julgador: Segunda Turma.)

Entende-se, portanto, que a ações contrárias às garantias sociais já estipuladas, frente ao direito do cidadão, são consideradas retrocesso. É preciso que haja manutenção das garantias constitucionalmente estabelecidas.

Nesse mesmo prisma, Luis Roberto Barroso disciplina:

> (…) entende-se que uma lei ao regulamentar um mandamento constitucional, instruir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido. Nessa ordem de idéias, uma lei posterior não pode extinguir um direito, ele se incorpora no ou uma garantia, especialmente os de cunho social, sob pena de promover um retrocesso abolindo um direito fundado na Constituição. O que se veda é o ataque à efetividade da norma, que foi alcançada a partir de sua regulamentação. (2001, p. 158 – 159)

Ainda na perspectiva de limitação legislativa, Ingo Wolfgang Sarlet leciona:

> A eficácia do direito à segurança jurídica na condição de direito à proteção contra o retrocesso em matéria de direitos fundamentais, priorizando aquilo que a doutrina tem designado de princípio da vedação do retrocesso social, já que é na esfera dos direitos sociais (pela intensa e muitas vezes indispensável atuação do legislador infraconstitucional no que concerne à sua regulamentação e implementação) onde se concentra o maior número de problemas. (2005, p. 315 – 366)

A Constituição Federal, ao estabelecer o princípio do não retrocesso social, busca promover a segurança jurídica, vedando certas condutas, principalmente a legislativa. Ou seja, é um limite essencial para se evitar o retrocesso social.

Pode-se dizer que o princípio da vedação do retrocesso tem, em sua essência, os direitos fundamentais, os quais englobam os individuais e coletivos, sociais (no qual reside o trabalho como valor social), de nacionalidade, políticos, econômicos e ambientais. Sendo direito fundamental, uma vez adquirido, é vedada sua reversibilidade infraconstitucional.

2.5 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.5.1 Princípio da irrenunciabilidade

Tendo em vista a inalienabilidade de direitos fundamentais, o não retrocesso social e a dignidade do trabalhador, é importante destacar o princípio da irrenunciabilidade. Este tem como característica a vedação à renúncia de direitos de ordem pública que existem com a finalidade de proteger o empregado.

Na esfera trabalhista, a renúncia ocorre por meio de um ato unilateral da parte detentora do direito que o abdica. Essa conduta é terminantemente vedada.

Nesse sentido, disciplina Alice Monteiro de Barros:

> Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia. (2016, p. 126)

A CLT, em dois momentos, institui a irrenunciabilidade de direitos como princípio, no artigo 9°: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” e no artigo 468:

> 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.

O Princípio da irrenunciabilidade não só limita o titular de dispor dos seus direitos fundamentais, como também induz o empregador a delimitar as cláusulas de contratos, acordos ou negociações que respeitem o exercício dos direitos tutelados e que não exijam renúncia, nem mesmo parcial, dessas prerrogativas.

2.5.2 Princípio da proteção

Outro aspecto da relação em plano é o desnível, à medida que não se trata de uma relação negocial onde as partes não estão no mesmo patamar e não possuem autonomia semelhante, sendo que apenas uma parte possui autonomia de vontade e poder econômico. Em uma relação trabalhista, o empregado encontra-se na posição de vulnerabilidade frente a seu empregador.

Essa hipossuficiência gera, portanto, a necessidade de uma proteção jurídica e legislativa, a fim de assegurar a não precarização do trabalho e/ou violação de direitos dos trabalhadores.

Sobre isso, ensina Américo Plá Rodriguez:

> Enquanto no direito comum há uma constante preocupação em assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho parece ser a de proteger uma das partes, com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (2000, p. 35)

O princípio em tela é basilar, à medida que o Direito do Trabalho surge com a finalidade de promover essa proteção ao trabalhador nas relações trabalhistas onde o desnível é tão característico. Assim, embora seja um princípio norteador do Direito do Trabalho, sua origem é constitucional.

Nessa perspectiva, Arnaldo Sussekind explica:

> O princípio de proteção ao trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracteriza a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas normas cogentes formam a base do contrato de trabalho [...]. (2003, p. 44)

Posto isto, o princípio da proteção ao trabalhador serve para que as normas de ordem pública imponham limites as partes na relação trabalhista, pois ambas estão vinculadas. Ademais, através desse princípio, busca-se resguardar o trabalhador em posição de hipossuficiência.

Desse princípio decorrem outros subprincípios que servem de instrumentos de proteção ao trabalhador, sendo, principalmente, um meio de tornar

essa relação tão desigual, um pouco paritária. Seria o *In Dubio Pro Operário* a Condição mais Benéfica e o Princípio da Norma mais Favorável.

O princípio *In Dubio Pro Operário* tem sua essência estritamente hermenêutica, ao passo que instrui o julgador que, ao se deparar com dispositivo legal do qual se extraem várias interpretações, deve adotar a que for mais benéfica ao trabalhador. Ou seja, a aplicação da norma deve ser feita visando à proteção do polo vulnerável da relação.

Para Amauri Mascaro Nascimento:

> O *in dubio pro operário* é o princípio de interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador. (2011, p. 455)

A Condição mais Benéfica, como princípio, orienta que, quando houver uma cláusula contratual mais proveitosa ao empregado, deve prevalecer em detrimento das outras não tão favoráveis. Além disso, há a noção de direto adquirido permeada nesse princípio, visto que considera a circunstância benéfica se for habitual ao empregado.

Assim Maurício Godinho Delegado ensina:

> Não se trata, aqui, como visto, de contraponto entre normas (ou regras), mas cláusulas contratuais (sejam tácitas ou expressas, sejam oriundas do próprio pacto ou do regulamento de empresa). Não se trata também, é claro, de condição no sentido técnico-jurídico (isto é, "cláusula que subordina o efeito do ato jurídico a evento futuro e incerto" — art. 114, CCB/1916; art. 121, CCB/2002). O que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza. (2017, p.217)

O princípio da Norma mais Favorável, de acordo com Amaral de Dorneles (2011, p. 31), é aquele "segundo o qual sempre que duas normas forem aplicáveis a um mesmo fato concreto, deve-se aplicar aquela que conduza a opção mais benéfica ao trabalhador".

Esses instrumentos que compõem o princípio da proteção nada mais são do que uma tentativa de equilibrar, através da lei e sua aplicação, situações desiguais nos diversos aspectos.

2.5.3 Inalterabilidade lesiva do contrato

O Direito do trabalho elegeu alguns princípios específicos com mesmo viés de proteção, com o intuito de salvaguardar os direitos trabalhistas e manter a segurança jurídica das relações, dentre eles, destaca-se a inalterabilidade lesiva do contrato.

O brocardo latino *Pacta Sunt Servanda,* princípio gral do Direito Civil, disciplina que as partes não poderão alterar o contrato de forma unilateral na vigência do contrato e propõe o cumprimento fiel das cláusulas aos seus pactuantes. Porém, ele foi atenuado pelo *Rebus Sic Stantibus*, o qual diz respeito à revisão contratual. Esse viés foi adotado pelo Direito do trabalho através da inalterabilidade lesiva do contrato como princípio específico, porém com algumas modificações.

A CLT assim determina:

> 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 dessa garantia.

Assim, ao contrário da lógica civilista, o ordenamento jurídico trabalhista permite as mudanças nas cláusulas dos contratos de trabalho, desde que sejam alterações que sejam favoráveis ao trabalhador.

No Direito Civil, as partes, por estarem no mesmo patamar e possuírem igual autonomia, podem acordar livremente em relação às cláusulas contratuais, entretanto o mesmo não ocorre na esfera trabalhista, em que as partes não estão no mesmo patamar nem gozam da mesma autonomia.

Em vista disso, não haveria condições de as partes, deliberadamente, alterarem as cláusulas contratuais. Considerando-se a hipossuficiência do

empregado, este poderia vir a abdicar dos direitos fundamentais já adquiridos, a fim de permanecer empregado ou ceder à coação do empregador.

A liberdade de pactuar cláusulas contratuais entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais pode acarretar na exploração da parte vulnerável da relação. Por conseguinte, esse princípio é tão importante no direito do trabalho.

É evidente que os princípios específicos do Direito do Trabalho estão intimamente ligados entre si, com a mesma finalidade de proteção. O doutrinador Leandro do Amaral de Dorneles leciona nesse aspecto:

> Como uma das partes é presumidamente hipossuficiente (o empregado), e sendo, em função disso, a relação contratual não paritária o Estado interveio determinando um anteparo normativo mínimo de proteção ao elo mais frágil. Grande parte das cláusulas contratuais são determinadas ou dirigidas pelo Direito. Nesse sentido, a autonomia de vontades no contrato individual de trabalho é limitada em função da ação do Estado, que determina, por intermédio da lei (…). (2011, p. 76)

A vedação da alteração lesiva deve ter em vista a tutela de direitos fundamentais como meio de compensação jurídica, pela assimetria e desigualdade econômica entre o empregador e o empregado, encontrando limites estabelecidos no ordenamento através dos princípios constitucionais e específicos e do valor social do trabalho.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delegado instrui:

> Prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz das garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego. (2017, p. 216)

Esse princípio não impede alteração no contrato, apenas as alterações lesivas que, sendo prejudiciais ao empregado, devem ser nulas. Mais um instrumento de proteção ao empregado que visa impossibilitar a precarização do trabalho. Ainda sobre a possibilidade de alteração contratual, existem instrumentos

normativos, decorrentes da autonomia privada, os quais possibilitam a mudança nas relações trabalhistas, sendo eles a negociação coletiva e o acordo individual.

Leandro do Amaral de Dorneles preceitua a respeito das circunstâncias em que poderá haver alteração contratual:

> Por determinação estatal, visto que o contrato de trabalho é um contrato dirigido, e assim a lei poderá alterar as suas condições , respeitado o ato jurídico perfeito e adquirido; Por vontade da coletividade, via negociação coletiva, plano em que se presume um maior equilíbrio entre o capital e trabalho e, portanto , permitem-se alterações dentro dos limites expressamente estabelecidos, alterações mesmo que menos benéficas ao empregado (art 7, XXVI CRBF); Por vontade individual das partes, desde que haja o multo consentimento e, ainda assim, que não resultem em prejuízos diretos ou indiretos ao empregado (art 468, CLT). (2011, p. 191)

Ora, se as partes pudessem alterar livremente o contrato de trabalho sem nenhum limite ou vinculação legal, isso causaria não apenas uma insegurança jurídica, mas transgressão à própria Constituição.

3 RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS

As relações coletivas de trabalho são objeto do Direito Coletivo do Trabalho. Ele é uma das ramificações do Direito do Trabalho e atua como extensão do Direito individual do Trabalho ou, vice e versa, a depender da perspectiva.

O Direito Coletivo do Trabalho abrange o sujeito trabalhador em sua coletividade. Isso significa que, embora tenha funções semelhantes ao Direto Individual do Trabalho e um esteja ligado ao outro, o sujeito é coletivo, e as relações que são objeto de estudo também são coletivas. Ou seja, diversas pessoas com interesses em comum e afins, sejam econômicos ou profissionais, que se agrupam em prol da defesa de tais interesses, são sujeitos coletivos.

Apesar de, nessa perspectiva, as relações de emprego permanecerem em evidência, o cuidado gira em torno da regulamentação e proteção coletiva dessas relações, que são complexas por natureza. Nessa ótica, é salutar conhecer seus princípios, para que seja possível compreender a extensão do Direito Coletivo do Trabalho e sua utilidade nas relações coletivas de trabalho. A isso se destina a presente seção.

3.1 COMPOSIÇÃO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

As relações coletivas de trabalho são compostas por sujeitos coletivos que se identificam com um interesse afim, seja econômico ou profissional. Eles se unem formando um sujeito coletivo, para que, através dele, alcancem a proteção e regulamentação necessárias para sua atuação profissional ou econômica.

Por se tratar de coletividade, o Direito coletivo do Trabalho se ocupa dessas relações. O doutrinador Maurício Godinho Delgado faz a distinção entre o ramo jurídico que se detém às relações coletivas de trabalho e explica a respeito dos sujeitos:

> Engloba o Direito do Trabalho dois segmentos, um individual e um coletivo, cada um contando com regras, instituições, teorias, institutos e princípios próprios. O Direito Individual do Trabalho trata da regulação do contrato de emprego, fixando direitos, obrigações e deveres das partes. Trata, também, por exceção, de outras relações laborativas especificamente determinadas em lei. O Direito Coletivo

> do Trabalho, por sua vez, regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores. (2017, p.1453)

É muito importante compreender essa distinção do Direito Coletivo e Individual do Trabalho e que um não anula o outro, mas partilham a mesma origem. Além disso, a organização coletiva à qual o Maurício Godinho Delgado se refere, como dito, pode ser de empregados ou empregadores.

Amauri Mascaro Nascimento leciona nesse mesmo sentido:

> A estrutura dessas relações compreende a figura dos sujeitos, que são os grupos de trabalhadores e empregadores, com o que se caracterizam essas relações, não como individuais, mas grupais, e a sua finalidade é a defesa dos interesses dos membros dos grupos e não de cada um dos seus integrantes individualmente considerados. (2011, p.1262)

Dessa forma, deixando em segundo plano a individualidade ao agrupar-se, torna-se ente coletivo, e o sujeito ganha autonomia para defender seus interesses, corroborando suas reinvindicações mais efetivas.

Alice Monteiro de Barros, ainda nessa perspectiva, esclarece que:

> No Direito do Trabalho, o sujeito é o trabalhador, o objeto é a satisfação de seus interesses, e a relação jurídica cria obrigações de ordem contratual, enquanto que no Direito Coletivo o sujeito é a categoria e o objeto é a satisfação dos interesses do trabalhador, não como pessoa, e a relação jurídica estabelece condições mais vantajosas que incorporam o contrato de trabalho. (2016, p. 791)

De acordo com a referida doutrinadora, apesar de serem vistos coletivamente como entes, os integrantes devem ser individualmente considerados. Dessa forma, à medida que são atendidas as reivindicações ou se alcança um outro patamar de proteção, os efeitos são individuais aos sujeitos que compõe aquele ente coletivo, por esse motivo devem ser considerados individualmente.

Portanto, embora sejam conquistas coletivas, alcançadas através de entes coletivos separados por categorias, elas são agregadas ao contrato individual de trabalho.

Em vista disso, sob a ótica do direito coletivo, tem-se indivíduos que, juntos, foram o ente coletivo, e as conquistas desses entes refletem individualmente nos contratos de trabalho. Esse agrupamento coletivo com interesse afim, ou seja, categorias, podem ser chamados de organização sindical.

3.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS QUE REGEM AS RELAÇÕES COLETIVAS

Após entender que, no Direito Coletivo, os sujeitos são entes coletivos, sindicatos e subdivididos em categorias, profissional ou econômica, e que suas ações tem reflexos individuais, é necessário conhecer alguns princípios, que são basilares e fundamentais nas relações coletivas e servem para nortear e orientar os sujeitos que as compõem, tratando-se de princípios especiais e específicos.

Maurício Godinho Delegado dividiu-os e os chamou de "*Tipologia dos Princípios*", explicando da seguinte forma:

> Em primeiro lugar, o rol de princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro. Trata-se de princípios cuja observância viabiliza o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico. Neste rol, estão os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical. Logo a seguir, destacam-se os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva. São princípios que regem as relações grupais características do Direito Coletivo, iluminando o status, poderes e parâmetros de conduta dos seres coletivos trabalhistas. Citam-se neste segmento o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, o da equivalência dos contratantes coletivos e, finalmente, o da lealdade e transparência nas negociações coletivas. Há, por fim, o conjunto de princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos. Este grupo de princípios ilumina, em síntese relações e efeitos entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo, por meio da negociação coletiva, e as normas heterônomas tradicionais do próprio Direito Individual do Trabalho. Neste rol, encontram-se princípios como o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada. (2017, p. 1477 – 1478)

Essa divisão é útil para fins didáticos. No entanto, são princípios igualmente essenciais. No primeiro rol, ele elencou os assecuratórios, aqueles que

fomentam as organizações coletivas, sendo eles o princípio da liberdade sindical e autonomia.

A respeito desse princípio, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 799) elucida: “A liberdade sindical poderá ser focalizada sobre vários prismas como: o direito de constituir sindicatos, como o direito do sindicato autodetermina-se como a liberdade de filiação ou não ao sindicato [...]”. Isso significa que a liberdade sindical se mistura com a autonomia, embora essa última seja um pouco mais ampla.

Nesse sentido, cumpre ressaltar o que leciona Amauri Mascaro Nascimento:

> Na dimensão conceitual, liberdade sindical expressa os níveis por meio dos quais se concretiza a liberdade coletiva, que é a dos grupos formalizados ou informalizados, a liberdade individual, que é das pessoas e o seu direito de filiar-se ou desfiliar-se de um sindicato, e o relacional, no sentido de ser uma liberdade exercida perante o Estado, o empregador e, até mesmo, outras entidades sindicais. Vai mais além o significado de liberdade sindical. Refere-se, também, à liberdade interna de auto-organização sindical que leva à autonomia da sua administração mediante definição dos órgãos internos do sindicato, eleição livre dos seus dirigentes e liberdade de redigir os estatutos que regerão a vida da organização. (2011, p. 1272)

É de amplo entendimento que a liberdade sindical engloba diversas perspectivas que são cruciais para atuação e funcionamento do sindicato à medida que ela dizem respeito à criação, atuação, organização e filiação dos sindicatos.

Nesse mesmo sentido, no que tange à autonomia sindical, Alice Monteiro de Barros explica que:

> A autonomia sindical é uma espécie da liberdade sindical, sendo consagrada na Convenção internacional n 87 que a conceitua como o direito do sindicato elaborar seus estatutos e regulamentos de eleger livremente seus representantes, de organizar sua gestão e sua atividade e de formular seu programa de ação (art. 3º). (2016, p.805)

Os sindicatos, portanto, são responsáveis por sua própria organização, desde os estatutos até os regulamentos, e o Estado não interfere nisso. Essa

autonomia é muito importante para atuação sindical, principalmente no que se refere à negociação.

No segundo rol, Maurício Godinho Delegado destacou o princípio da interveniência sindical, princípio da equivalência dos contratantes coletivos e o princípio da lealdade e transparência nas negociações.

A respeito da interveniência, ele explica que:

> O princípio da interveniência sindical na normatização coletiva propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro — no caso brasileiro, o sindicato. (2017, p.1487)

É praticamente uma imposição a fim de promover mais segurança jurídica ao trabalhador, ao passo que o sindicato da categoria irá defender interesses de seus representados em uma negociação.

No que se refere ao princípio da equivalência dos contratantes coletivos, os entes coletivos (obreiro e empresarial) têm a mesma natureza e devem possuir estatutos sociojurídicos semelhantes (DELEGADO, 2017).

Ou seja, são entes coletivos que, em tese, estão no mesmo patamar, partilham da mesma natureza jurídica e, por isso, ter estatutos semelhantes é o indicado.

Já o princípio da lealdade e transparência nas negociações busca garantir condições efetivas e práticas da equivalência entre os sujeitos coletivos (DELEGADO, 2017).

Por fim, o autor elenca, no último rol, o princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negocial. A criatividade jurídica na negociação seria o reconhecimento de que os instrumentos promovedores da negociação podem criar normas jurídicas (com qualidade, prerrogativas e efeitos próprios a estas) em harmonia com a normatividade estatal (DELEGADO, 2017).

Esse princípio coloca em outro nível a negociação ao conferir efeito e prerrogativa às negociações tal qual qualquer outra norma de origem estatal.

A adequação setorial negociada indica limites a serem observados pelas normas coletivas fruto da negociação coletiva e institui que as novas normas estabeleçam condições mais favoráveis aos empregados (GARCIA, 2008).

Esses princípios são fundamentais, visto que regem as relações coletivas de trabalho e, como exposto, são basilares para as organizações sindicais e para o que se refere sua atuação. À vista disso, não devem ser violados e devem ser minuciosamente observados, dada a relevância jurídica conferida a eles.

3.3 DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS E SEUS ASPECTOS GERAIS

As organizações sindicais, como demonstrado, são entes coletivos que possuem princípios basilares para sua atuação. Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1994) explicam que os sindicatos são entendidos como associação de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

Já de forma analítica, para os referidos doutrinadores:

> Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho. (1994, p. 547)

Para Amauri Mascaro Nascimento (2008, p.283), eles são “entes de direito privado, representam particulares, são criados exclusivamente por iniciativa destes, para a representação e defesa dos seus interesses”, ou seja, reforçam a noção de sujeito coletivo já explanada.

Amauri Mascaro Nascimento vai além ao explicar o motivo de tal concepção:

> É sujeito coletivo porque é uma organização destinada a representar interesses de um grupo, na esfera das relações trabalhistas; tem direitos, deveres, responsabilidades, patrimônio, filiados, estatutos, tudo como uma pessoa jurídica. (2008, p. 282)

Ou seja, os sindicatos são entes jurídicos coletivos, de direito privado, com organização própria, e atuam como defensores de interesses específicos, a depender da categoria que represente.

Uma limitação legal imposta ao sindicato é a unicidade. Ela é referente à vedação ao número de sindicatos representantes de categoria por base territorial.

Assim dispõe o artigo 8°, inciso II da Constituição Federal de 88:

> II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Basta compreender que a liberdade sindical abrange a liberdade de associação e autonomia tanto negocial quanto de se autorregulamentar, e a unicidade sindical diz respeito a essa vedação legal de existir mais de uma organização que represente a mesma categoria na mesma base territorial.

A respeito disso, ensina Maurício Godinho Delegado:

> A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas. (2017, p. 1517 – 1518)

É pertinente destacar que as demais entidades (federação e confederação, respectivamente) podem exercer as funções sindicais em caso de inércia ou de inexistência do sindicato, conforme previsão no artigo 611, parágrafo 2º da CLT.

As federações e confederações estão em um nível superior ao sindicato. As federações são a reunião de cinco sindicatos que representam os interesses de uma categoria de forma conexa. Já as confederações são formadas pela reunião de três federações e representam interesses, mais uma vez, de forma conexa.

A CLT instrui, no artigo 534, a respeito da federação:

> Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação

Portanto, trata-se de uma faculdade dada aos sindicatos de organizarem em federações. No que diz respeito às confederações o artigo 535, também da CLT, instrui que: “As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.”.

O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, de forma objetiva ensina:

> Acima dos sindicatos erguem-se duas estruturas. Uma estrutura, a estes ligada, é de entidades sindicais, que a lei brasileira denomina entidades de segundo grau e que são as Federações e Confederações, aquelas criadas por determinado número de sindicatos da categoria (CLT, art. 534), estas, por certo número de Federações (CLT, art. 535). (2011, p.1323)

Ou seja, as federações são formadas por sindicatos, e as confederações, por federações. De acordo com o exposto, ambas têm alcances distintos, mas permanecem com a finalidade de representação e defesa.

Quanto à natureza eminentemente privada dos sindicatos, remete a Constituição Federal, inciso I, no artigo 8º, que dispôs que “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”.

Com base nisso, é assertivo concluir que o Estado não tem autonomia para intervir na fundação e organização de um sindicato, sendo este livre para criar-se e organizar-se, conforme exposto nos princípios do tópico 3.2.

Como os sindicatos não podem ser criados através do Estado e sim da autonomia de vontade das partes de associarem-se a fim de defender interesses e direitos em comum, consequentemente, a natureza jurídica do sindicato é privada.

Seguindo essa lógica, Amauri Mascaro Nascimento indica o momento em que elementos constitutivos dos sindicatos tornaram privada sua natureza:

> A Constituição de 1946 atribuiu-lhe funções delegadas de Poder Público, mas apesar dessas atribuições, tornaram-se pessoas jurídicas de direito privado porque não são criados pelo Estado, sua criação não decorre de lei e o seu ato constitutivo é a assembleias que aprova os estatutos, a diretoria provisória e a sua fundação. (2008, p. 267)

Em vista disso, fica clara a autonomia do sindicato conferida por lei. Essa independência estatal é fundamental para que possa exercer seu papel diante dos interesses da categoria que represente.

Nessa mesma perspectiva, leciona Maurício Godinho Delegado:

> Na tradição cultural democrática, hoje preponderante no Ocidente, compreende-se, desse modo, que a natureza jurídica dos sindicatos é de associação privada de caráter coletivo, com funções de defesa e incremento dos interesses profissionais e econômicos de seus representados, empregados e outros trabalhadores subordinados ou autônomos, além de empregadores. (2017, p.1537)

Ou seja, dada sua constituição e seus objetivos, bem como a vedação constitucional sobre a não intervenção do Poder Público quanto a sua organização, caracteriza-se de forma explícita a natureza privada do sindicato.

Assim, os sindicatos são dotados de natureza jurídica privada, organizam-se através de estatutos e assembleia, possuindo, ainda, uma diretoria própria, para fins de defesa dos interesses dos empregados ou empregadores.

No que se refere ao papel sindical e seu aspecto geral, entre as menções feitas aos sindicatos pelos dispositivos legais, algumas permitem uma definição. O artigo 8°, inciso III da Constituição Federal, estabelece que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

A CLT, por sua vez, no artigo 511, parágrafos 1° a 3°, estabeleceu a definição de sindicato profissional e econômico:

> Art. 511- É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam,

> respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.
> § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.
> § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.
> § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Em vista disso, é coerente dizer que a organização sindical é uma associação de direito privado, e sua criação depende da vontade de seus membros. O *caput* do supramencionado artigo fornece o objetivo das organizações sindicais: representação; defesa e coordenação de seus direitos e interesses afins de forma permanente; os direitos e interesses da categoria profissional ou econômica representada no espaço territorial que deve abranger, no mínimo, um município.

Uma das prerrogativas dos sindicatos que a CRFB/88 instituiu foi a, já mencionada, defesa de direitos e interesses individuais ou coletivos da respectiva categoria, tanto em questões judiciais como em questões administrativas no artigo 8°, inciso III, e a participação nas negociações coletivas de trabalho no inciso VI, do mesmo artigo que dispõe:

> Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
> [...]
> III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas
> [...]
> VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

A CRFB/88 foi bastante específica ao determinar as funções sindicais. Além da defesa de direitos e interesses coletivos, é obrigatória a atuação do sindicato na negociação.

A CLT foi clara ao estabelecer as prerrogativas dos sindicatos no artigo 513:

> Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:
> a) Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
> b) Celebrar contratos coletivos de trabalho;
> c) Eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
> d) Colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
> e) Impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.
> Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

As prerrogativas e funções dos sindicatos são extensivas às federações e confederações. Além dessas funções, uma das já mencionadas prerrogativas é a representativa, que, de certo modo, está diretamente ligada à atuação do sindicato.

Sobre a função representativa, Maurício Godinho Delegado leciona:

> A principal função (e prerrogativa) dos sindicatos é a de representação, no sentido amplo, de suas bases trabalhistas. O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria; para defender seus interesses no plano da relação de trabalho e, até mesmo, em plano social mais largo. Nessa linha é que a própria Constituição enfatiza a função representativa dos sindicatos (art. 8º, III), pela qual lhes cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. (2017, p. 1527)

Essa representação ocorre em várias esferas, sendo estas: jurídica, administrativa e social. Isso significa que a representatividade exercida pelo sindicato é demasiadamente ampla.

O doutrinador Maurício Godinho Delegado conclui que:

> Essa função representativa, lato sensu, abrange inúmeras dimensões. A privada, em que o sindicato se coloca em diálogo ou

> confronto com os empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria (aqui, a função confunde-se com a negocial, a ser vista logo a seguir). A administrativa, em que o sindicato busca relacionar-se com o Estado, visando a solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação. A pública, em que ele tenta dialogar com a sociedade civil, na procura de suporte para suas ações e teses laborativas. A judicial, em que atua o sindicato também na defesa dos interesses da categoria ou de seus filiados. (2017, p. 1527 – 1528)

Ao observar todas as possibilidades representativas que podem ser exercidas pelo sindicato, fica evidente a importância da sua atuação, não sendo possível dispensá-lo, visto que o prejuízo seria predominantemente do empregado.

A função de representação possui dois aspectos: a individual, que é bastante limitada, ocorrendo por meio de processos individuais, como os processos judiciais, e na assistência da homologação da rescisão contratual; e a coletiva, quando a entidade sindical atua como representante em face do Estado, do empregador e demais grupos, defendendo os interesses da categoria. (NASCIMENTO, 2011)

Já a função negocial é referente ao processo de diálogo com o empregador, promovido pelo sindicato, na intenção de regulamentar determinadas situações vinculadas com as condições de trabalho de seus representados.

Amauri Mascaro Nascimento aduz o seguinte:

> A função negocial, caracterizando-se pelo poder conferido aos sindicatos para ajustar convenções coletivas de trabalho, nas quais serão fixadas regras a serem aplicáveis nos contratos individuais de trabalho dos empregados pertencentes à esfera de representação do sindicato pactuante. Forma-se, assim, um direito do trabalho paralegal para complementar as normas fundamentais fixadas pelo Estado pelas leis e para cobrir as lacunas ou dispor de forma favorável ao trabalhador, acima das vantagens que o Estado fixa como mínimas. (2011, p.1304)

O sindicato atua como elaborador de norma jurídica, que será objeto de vinculação e, posteriormente, aplicando-se o seu conteúdo nos contratos de trabalho individuais.

A autocomposição, através das negociações coletivas ou individuais, mediante a atuação sindical, caracteriza-se com um meio para que haja regulamentação de situações estritamente ligadas às condições de trabalho e relações trabalhistas com efeito direto no contrato de trabalho, vinculando as partes.

Como dito, as federações e confederações podem exercer função sindical, sendo que a legislação prevê, de forma extensiva, as mesmas funções.

Assim dispõe o artigo 611, parágrafo 2º da CLT:

> § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

No entanto, são funções subsidiárias, ao passo que podem participar da negociação coletiva em caso de inércia ou inexistência de sindicato representativo da categoria. Isso demonstra a importância de se ter um ente coletivo na realização de uma negociação coletiva. Reforça-se a necessidade de as negociações ocorrerem sob a ótica de quem tem como principal função a defesa dos interesses de determinada categoria.

Entretanto, com a vigência de alguns dispositivos legais, que serão estudados um pouco mais adiante, o sindicato perdeu espaço na negociação, à medida que passou a existir a previsão para negociação sem a presença do sindicato.

Como visto na Constituição Federal (artigo 8°, inciso VI), o sindicato tem obrigação de atuar nas negociações trabalhistas, e esses dispositivos legais que permitem que a negociação ocorra sem a atuação do sindicato violam a própria Constituição Federal. Ou seja, excluir ou dispensar a atuação sindical na negociação é evidentemente inconstitucional, visto que há previsão expressa na Constituição para sua atuação na defesa de direitos na negociação.

Além disso, o prejuízo da ausência desse ente, que tem como principal função a defesa de direitos, é totalmente do trabalhador, que precisa de defesa frente às recentes alterações legais que o tornaram muito mais vulnerável.

Considerando que o empregado não goza de uma autonomia verdadeira na negociação, os dispositivos legais que alteram a forma de negociação deveriam fortalecer a atuação sindical e não torná-la dispensável.

O sindicato, como ente coletivo e com funções tão necessárias, deveria ser reconhecido como essencial nas negociações trabalhistas, ao contrário do que o legislador tem feito atualmente.

O que acontece é uma desvalorização em massa desses entes coletivos que atuam em prol de interesses e direitos, principalmente os sindicatos da categoria profissional. Não há como haver uma justa negociação sem que o trabalhador possa se resguardar de arbitrariedades através da atuação do sindicato.

Com isso, fica nítida a relevância negocial e representativa dos sindicatos como sujeitos na negociação coletiva, sendo estes necessários para a negociação alcançar seu objetivo.

Por fim, no que tange à celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho, cabe destacar que ambos são o resultado de um processo de negociação coletiva exitosa com atuação sindical.

4 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, ACORDO INDIVIDUAL E SUAS ATUAIS CONSEQUÊNCIAS

Considerando a complexidade das relações trabalhistas, é natural que, no decorrer do tempo, surjam demandas e conflitos que precisem ser abrandados. Por isso, a legislação prevê a possibilidade de os sujeitos acordarem entre si, a fim de negociarem uma solução.

Esses instrumentos, a negociação coletiva e individual, são decorrentes da autonomia particular que possuem amparo legal e visam promover alterações substanciais no contrato de trabalho, desde que se observem os parâmetros legais.

Entretanto, alguns dispositivos legais modificaram a forma como as negociações deveriam acontecer, e essa mudança gerou incompatibilidade com os preceitos constitucionais.

Em vista disso, para entender a relevância e o impacto da negociação coletiva e do acordo individual nas relações trabalhistas atualmente, é necessário compreender os aspectos gerais e sua aplicação.

O presente capítulo se destina ao estudo da relevância e aplicação dos meios de negociação nas relações trabalhistas, seja nas negociações coletivas ou individuais, bem como ao estudo da constitucionalidade dos dispositivos que regulamentam atualmente tais negociações.

4.1 DAS NEGOCIAÇÕES E SUAS MODALIDADES

As negociações ocorrem quando as partes envolvidas no conflito ou demanda solucionam seus próprios conflitos, ou seja, o núcleo da negociação é a autonomia conferida aos sujeitos.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delegado explica:

> A autocomposição verifica-se seja pelo despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada, seja pela aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra, seja, finalmente, pela concessão recíproca por elas efetuada. (2017, p. 1850)

Pode ser coletiva, quando há entes coletivos como sujeitos da

negociação, através da convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho e individual, quando a negociação se torna um acordo entre os sujeitos que compõem o contrato de trabalho.

Nesse sentido, Adriana Brasil Vieira Wyzkowiski preleciona:

> A autonomia privada coletiva é reconhecida pelo Estado diante da manifestação de interesses destoantes de grupos sociais organizados, como um sistema de regulação e normatização fruto da autonomia destes grupos no mundo do trabalho. (2020, p. 9)

Esses instrumentos são utilizados quando existe uma demanda ou situação em que a lei permite que as partes exerçam a negociação, estendendo seus efeitos aos contratos individuais de trabalho.

4.1.1 Acordo individual de trabalho e suas implicações

O acordo individual decorre da negociação entre o empregado e o empregador a respeito das cláusulas contratuais e condições de trabalho. Eles são os sujeitos dessa negociação. Entretanto, a livre negociação encontra limite na legislação vigente.

Acerca disso, Amauri Mascaro Nascimento leciona:

> Negociações individuais são ajustes entre o empregado e o empregador singularmente considerados, tendo por fim acertar cláusulas do contrato de trabalho entre ambos. Com as restrições à autonomia da vontade no direito do trabalho, são essas negociações de âmbito reduzido, mas existem, quer na oportunidade da formação do vínculo de emprego, quer durante o seu desenvolvimento, quer, ainda, em sua extinção. (2011, p. 386)

O núcleo da negociação reside na autonomia conferida às partes de livremente pactuarem entre si. A respeito disso, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 1270) esclarece ainda que “a autonomia privada individual é uma fonte de instauração de vínculos de atributividade que se expressam por meio da atividade negocial dos particulares.”.

A autonomia das partes na relação trabalhista é fundamental, porém, sabendo que uma das principais características dessa relação é o empregador ocupar uma posição de superioridade em relação ao empregado, isso concede mais autonomia ao empregador e coloca o empregado em uma posição de maior subordinação.

É válido relembrar que não há patamar igualitário nessa relação. O empregado, apesar de ter autonomia negocial no acordo individual, segue sendo vulnerável à medida que, no acordo individual, há o risco de submeter-se a eventuais arbitrariedades impostas por seu empregador a fim de permanecer empregado. Ou seja, deve haver a presunção de coação na vigência do contrato, pelo natural receio que tem o empregado do desemprego.

O exercício de autonomia das partes é inerente às relações trabalhistas, como bem colocado pelo distinto doutrinador, e há um limite legal para tal autonomia. A CLT, no artigo 444 e parágrafo único, estabelece que:

> Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.
> Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O *caput* reforça a livre autonomia das partes no contrato de trabalho, tanto na sua formação quanto na vigência ao permitir a livre negociação. A autonomia essencial, entretanto, pela forma como ela é usufruída pelas partes na negociação, torna-se algo problemático.

Contudo, a problemática é abordada também no parágrafo único, ao estipular que o empregado, ao ter curso de nível superior, recebe duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, estaria apto a renunciar direitos ou estar imune à hipossuficiência tão própria do empregado.

Nesse sentido, preleciona Vóila Bonfim Cassar:

> Os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem valor igual ou maior que R$ 11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no art. 611-A da CLT e das próprias normas coletivas é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. (CASSAR, 2018)

Desse modo, tal condição financeira e acadêmica do empregado não justificaria a disponibilidade de direitos ou diminuiria a sua vulnerabilidade. Portanto, não deve ser utilizada como requisito que possa legitimar a renúncia de direitos.

O empregado que recebe valor igual ou superior a duas vezes o limite máximo da previdência social e o que recebe apenas um salário mínimo gozam da vulnerabilidade intrínseca ao empregado, que se submete à discricionariedade do empregador para manter seu emprego.

Como exposto, são vastas as matérias que podem ser acordadas de forma direta e individual entre empregado e empregador. O artigo supramencionado cita o artigo 611-A, referente às matérias que são de livre estipulação entre as partes no acordo e na convenção coletiva.

Porém, a CLT, através de outros dispositivos, estabelece outras matérias que podem ser objeto de acordo entre empregado e empregador, independentemente do valor recebido por ele. Como exemplo, tem-se o parcelamento de férias em até três períodos, disposto no artigo 134, parágrafo 1º:

> Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.
> § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

O parágrafo 1º do artigo 134 da CLT foi instituído pela Lei nº 13.467, de 2017, bem como o parágrafo único do artigo 444 da CLT. A referida lei foi a

responsável pela reforma trabalhista que flexibilizou limites na negociação de modo geral, e o impacto dessa flexibilização a respeito dos trabalhadores, tendo como perspectiva as considerações anteriores, tornou as relações trabalhistas frágeis.

Voila Bonfim Cassar define perfeitamente o conteúdo da Lei que instituiu a Reforma Trabalhista como:

> O conteúdo da nova Lei, ao contrário do que afirmado pela imprensa, desconstrói o direito do trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, valoriza a livre-autonomia da vontade, prevê a prevalência do negociado sobre o legislado (para reduzir e suprimir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste e exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho. (CASSAR, 2018)

O dano causado pela reforma atinge principalmente o trabalhador, reduz a proteção estabelecida na CRFB/88, promove instabilidade dos vínculos empregatícios, reforça a livre autonomia do empregador e estimula a liberdade de ajustes.

O acordo individual, após a vigência da mencionada Lei, em tese, deveria garantir mais liberdade ao trabalhador de negociar as condições necessárias para o trabalho especificamente, contudo essa falsa autonomia se tornou prejudicial, ao passo que promove, por vezes, a precarização do trabalho. Não apenas isso, como também fragiliza ainda mais o trabalhador, quando permite a redução da proteção a ele conferida e a supressão de direitos arduamente conquistados.

Evidentemente que, em razão das posições desiguais na relação trabalhista, tal natureza confere ao empregador maior autonomia, sendo que a reforma tornou a relação contratual propícia para que haja barganha por parte do empregador e, consequentemente, prejuízo ao empregado.

A CLT prevê, ainda, no artigo 9°, o princípio da proteção ao trabalhador quando estipula que serão nulos os atos praticados com a intenção de impedir, desvirtuar ou fraudar as aplicações das cláusulas previstas em lei.

É questionável como, com toda essa flexibilização e precarização e vulnerabilidade, o legislador considerou a autonomia do empregado, essa que já não era muita e foi brutalmente reduzida após a vigência da reforma, nitidamente.

Dessa forma, o acordo individual é uma autonomia necessária conferida aos sujeitos da relação trabalhista, uma das principais características dessa relação. Porém, o acordo individual, após a vigência dá reforma, tornou-se um campo minado para o trabalhador.

Qualquer que seja o dispositivo legal que flexibilize direitos sem que amenize os impactos do dano às partes sob o argumento de “proteção”, na verdade, não tem essa finalidade, e seus efeitos serão inversos.

4.1.2 Convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho e suas aplicações

Dentre as formas de negociação permitidas por lei, encontram-se a convenção coletiva e o acordo coletivo, instrumentos que servem para pacificar conflitos e demanda entre sujeitos coletivos de trabalho.

Ambos são meios de negociação coletiva, utilizados para autocomposição, uma das formas de resolução de conflitos que, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2011, p. 49), “é, realmente, o melhor meio de solução dos conflitos, pois ninguém melhor do que as próprias partes para solucionar suas pendências, porque conhecem os problemas existentes em suas categorias”.

Amauri Mascaro Nascimento leciona a respeito da seguinte forma:

> Negociações coletivas são uma técnica que trabalhadores e empregadores podem usar para a autocomposição dos seus conflitos coletivos de trabalho. Desenvolvem-se segundo um procedimento via de regra informal, direto, iniciado pelos trabalhadores por meio das suas respectivas representações, em nível de empresa ou de categoria econômico-profissional, que, formulando reivindicações, tentam obter o consentimento dos empregadores, parcial ou total, para as suas pretensões de melhoria das condições que disciplinarão os contratos individuais de trabalho daqueles que são representados nas tratativas. (2011 p. 433)

Ou seja, trata-se de um meio alternativo de solução de conflitos e, ao se elaborarem as reivindicações, estas podem ser total ou parcialmente aceitas, gerando vínculo entre as partes.

A CRFB/88, no artigo 7°, inciso XXVI, estabeleceu que:

> 7°- 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;

Convenção coletiva possui caráter normativo, e os interesses de uma classe de trabalhadores são defendidos através do sindicato representante, frente aos empregadores, através do sindicato da categoria econômica. Maurício Godinho Delgado (2017, p.1569) instrui que, do ponto de vista formal, são “acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais”.

Das convenções coletivas, surgem normas autônomas, gerais e abstratas, porém destinados a alcançar situações controversas nas relações individuais de trabalho. O ato normativo da convenção vincula as partes das respectivas categorias durante a vigência.

A própria CLT dispõe, no artigo 611, a respeito do conceito e sujeitos da convenção coletiva de trabalho:

> Art. 611 – Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Ou seja, os sujeitos legitimados, em regra, a realizar a convenção coletiva são os sindicatos da categoria econômica e dos profissionais. A Constituição Federal, no artigo 8°, inciso VI, institui como obrigatória a presença dos sindicatos para a realização da convenção coletiva: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”.

Ainda no artigo 611 da CLT, o parágrafo 2º estabelece, de forma extensiva, outros sujeitos legítimos a realizarem a convenção coletiva:

> § 2º - As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Nota-se que os efeitos são demasiadamente amplos, ao passo que vinculam tanto os empregados, quanto os empregadores de determinada base territorial, apesar de não participarem da negociação principal.

Ressalta-se que, embora seja uma convenção coletiva, realizada através de entidades sindicais, federações ou confederações, seus efeitos são para a categoria, com reflexos individuais.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2003, p.587) aduz que as normas ajustadas através da negociação coletiva "tem maior possibilidade de atender as peculiaridades de cada setor econômico e profissional ou cada empresa para qual é instruida". Ou seja, a especificidade que a convenção coletiva detém é benéfica para os sujeitos que realizam a autocomposição e para aqueles que, posteriormente, passem a integrar determinada categoria.

O objetivo da convenção coletiva é estabelecer condições de trabalho complementares à atual CLT, de certa forma, beneficiando os trabalhadores a partir do momento em que cria condições melhores para a classe.

Outro ponto relevante são os requisitos de validade, sendo que os sindicatos, ao realizarem a autocomposição através da negociação coletiva, devem observar a existência de tais requisitos dispostos em lei de forma mui minuciosa.

O artigo 612 *caput*, e seu parágrafo único, da CLT, dispõe a respeito da forma para realizar e validar a negociação na convenção coletiva:

> 612 – Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleias Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3.
> Parágrafo único. O "quórum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados

Ou seja, para que haja deliberação nos sindicatos a respeito de qualquer negociação coletiva, é necessário que haja a deliberação da Assembleia geral. Além disso, o legislador estabelece um quórum específico de acordo com o número de associados do sindicato.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros disciplina:

> Dada a importância da convenção coletiva, para os integrantes da categoria convencionada, pressupõe-se que sejam suas cláusulas discutidas em assembleia. A diretoria deve discutir seu aspecto jurídico. Entendimentos prévios devem ser realizados para que os resultados sejam mais eficazes. (2016, p.823)

A referida doutrinadora explica o motivo para que a lei exija a discussão prévia em assembleia: a relevância do ato normativo que resultará da convenção.

Ainda sobre os requisitos, o artigo 613, também da CLT, dispõe:

> 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:
> I – Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
> II – Prazo de vigência;
> III – Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
> IV – Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
> V – Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
> VI – Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
> VII – Direitos e deveres dos empregados e empresas;
> VIII – Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.
> Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro

Percebe-se que são negociadas não apenas condições de trabalho, mas também a relação entre as partes acordantes, conforme disposto nos incisos. Além disso, o parágrafo único destaca a formalidade do ato ao exigir por escrito, sem emendas ou rasuras e em várias vias.

Além disso, o registro ao qual se refere o parágrafo deve ocorrer no ente ministerial responsável, após preenchidos todos os requisitos. O artigo 614 da CLT estabelece a forma:

> Art. 614 - Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da

> assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.
> § 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.
> § 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

Nitidamente, há um cuidado do legislador ao exigir os requisitos supracitados, pois o fruto dessa autocomposição se tornará um ato normativo cujos efeitos terão reflexos individuais, mesmo que por tempo determinado. Por esse motivo, não é permitido que seja feito de qualquer forma.

Quanto à natureza jurídica da convenção coletiva, há uma corrente que acredita ter natureza contratual, e há outra corrente que defende a natureza normativa. Contudo, cabe lembrar que são contratos sociais, privados, mas que produzem regra jurídica e não apenas cláusulas obrigacionais.

A corrente que defende a natureza contratualista considera apenas a obrigação gerada entre as partes, porém ela tem lacunas.

A respeito disso, aduz Amauri Mascaro Nascimento:

> Sustenta o caráter obrigacional das convenções coletivas, sua origem emanada da vontade das partes contratantes e sua aplicação, por consequência, no âmbito restrito daqueles que se obrigaram. Os juristas clássicos, principalmente, procuraram explicar a convenção coletiva, figura nova nos quadros do direito, mediante critérios civilistas. (2011, p.1383)

Ora, já foi dito que os efeitos abrangem toda a categoria econômica e/ou profissional, sendo assim, os profissionais não associados ao sindicato, por exemplo, que são atingidos com os efeitos da convenção coletiva no seu contrato individual de trabalho, estariam subjugados à estipulação em favor de terceiros.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2016, p.820) explana: “estipulação em favor de terceiros implica na aceitação de benefício renunciável por natureza enquanto as vantagens asseguradas na convenção são irrenunciáveis.” Ou

seja, as cláusulas da convenção não se enquadram na estipulação em favor de terceiros.

Já a corrente puramente normativa despreza os efeitos diretos ao contrato individual de trabalho. Amauri Mascaro Nascimento leciona que:

> Os partidários dessa teoria mostram a impossibilidade de enquadramento das convenções coletivas nos esquemas da teoria contratual clássica, tendo em vista que é aplicável aos membros de um grupo ou profissão. Seria uma convenção-lei porque não se destina a criar situações jurídicas subjetivas, mas a estabelecer modelos que servirão de norma na estipulação de contratos individuais de trabalho. (2011, p. 1383)

Ora, um dos fatores que difere da lei geral da convenção coletiva, dentre vários, é justamente o efeito individual e específico.

Maurício Godinho Delgado, nessa perspectiva, aduz que:

> Na verdade, conforme já exaustivamente exposto, a particularidade de tais diplomas encontra-se na circunstância de que são negócios jurídicos celebrados por sujeitos privados (cujo caráter é social, coletivo, e não meramente individual), tendo tais negócios jurídicos o condão de produzir regras jurídicas (e não meras cláusulas obrigacionais, como próprio aos demais negócios jurídicos privados). A diferença específica de tais diplomas perante outros correlatos, está, portanto, na combinação singular que concretizam: o fato de serem contratos, pactos de vontades privadas, embora coletivas, dotados do poder de criação de normas jurídicas. (2017, p. 1607)

Portanto, é adequado dizer que a natureza da convenção coletiva abrange as duas correntes em seu núcleo, ao passo que ela é dotada de cláusulas gerais e abstratas e, ao mesmo tempo, dotada de especificidade, tal qual um contrato é. Ignorar uma dessas vertentes é negligenciar os efeitos jurídicos do ato.

Maurício Godinho Delgado, conclui que:

> A chamada teoria mista, que enfatiza essa combinação peculiar — Contrato criador de norma jurídica —, é, sem dúvida, a que melhor explica a natureza jurídica dos diplomas negociais coletivos. São eles, desse modo, pactos de origem societária, envolvendo seres coletivos, a que a ordem jurídica atribui aptidão para gerar regras jurídicas. Sinteticamente, podem ser definidos como pactos sociais geradores de normas jurídicas. (2017, p. 1607 - 1608).

Já o acordo coletivo, uma das formas de negociação coletiva, ocorre quando o sindicato profissional defende os interesses de sua categoria frente ao empregador.

Enquanto as convenções coletivas têm como sujeitos sindicatos de categoria profissional e econômica, nos acordos coletivos, há uma empresa (ou um grupo restrito de empresas) e um sindicato, necessariamente o dos empregados.

Assim estabeleceu o artigo 611 da CLT parágrafo 1º:

> § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Esta seria uma das distinções entre eles, contudo a relevância do instrumento que confere autonomia às partes bem como o procedimento adequado são os mesmos. Quanto aos os requisitos, trata-se de mais um instrumento de negociação coletiva formado por documentos formais e solenes, possuindo procedimentos e ritos semelhantes aos da convenção, haja vista que dá origem a um complexo variado de normas jurídicas.

Entretanto, os acordos coletivos têm os efeitos restritos à(s) empresa(s) acordante(s) e aos profissionais da categoria representados pelo sindicato, como determina o dispositivo supracitado.

Preponderantemente, os instrumentos jurídicos geram alterações no contrato de trabalho, sendo estas alterações significativas, referentes a seu conteúdo e relacionamento das partes.

Na convenção nº 154 sobre o Incentivo à Negociação Coletiva (1981), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi estabelecido, de forma geral, no artigo 2º, as matérias de que as negociações coletivas poderiam tratar, gerando alterações:

> 2º - Para os efeitos desta Convenção, o termo “negociação coletiva” compreende todas as negociações que se realizam entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, de outro, para:
> a) Definir condições de trabalho e termos de emprego; e/ou
> b) Regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou

> c) Regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização de trabalhadores ou organizações de trabalhadores.

No campo jurídico-normativo do conteúdo das negociações coletivas, as matérias sensíveis às relações trabalhistas ganham claramente uma bifurcação, já que a OIT estipulou, no artigo já mencionado, os possíveis conteúdos, sendo eles: a regulamentação de obrigações e direitos das partes e a regulamentação das condições trabalho.

Quanto a disciplinar o relacionamento das partes, José Claudio Monteiro de Brito Filho (2000, p.220) salienta que “pelo disposto nos incisos do artigo 613, caput, que revela que nem todas as cláusulas são relativas a condições de trabalho, havendo algumas que dizem respeito às relações entre os próprios contratantes”.

Ainda sobre o conteúdo dos atos normativos em explanação, embora tenha sido uma delimitação genérica da OIT, a CLT tratou de ser um pouco mais específica, ao elencar em um rol com possíveis matérias de negociação coletiva, como dispõem os incisos do artigo 611 – A:

> I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
> II – banco de horas anual;
> III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;
> IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
> V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
> VI – regulamento empresarial;
> VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;
> VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
> IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
> X – modalidade de registro de jornada de trabalho;
> XI – troca do dia de feriado;
> XII – enquadramento do grau de insalubridade;

Amplas são as matérias que podem ser discutidas na negociação coletiva, contudo são matérias sensíveis, que devem ser tratadas com cautela por todas as partes que compõem a autocomposição. Em vista disso, quaisquer

alterações que visem suprimir ou reduzir os direitos ali elencados constituirão objeto ilícito.

Ainda quanto à aplicação, o instrumento que tem prevalência, em caso de conflito entre eles, é o acordo, como disposto no artigo 620 da CLT, nos seguintes termos: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

É indiscutível que são meios eficazes de solucionar conflitos e promover reajustes nas relações trabalhistas, desde que sejam devidamente executados, observando o disposto na legislação como limites materiais e formais, afinal, são demasiadamente úteis e necessários.

4.2 DISPOSITIVOS LEGAIS QUE MODIFICARAM AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E O ACORDO INDIVIDUAL

A legislação trabalhista, nos últimos anos, passou por diversas alterações, dentre elas, a já mencionada reforma trabalhista, Lei nº 13. 467, de 2017 e, por último, a edição de duas Medidas Provisórias, a de nº 927, de março, e a de nº 936, de abril de 2020, durante a pandemia causada pela Covid-19, doença provocada pelo novo coronavírus, que se alastrou rapidamente no território brasileiro, exigindo do Poder Público medidas urgentes tanto de naturezas sanitárias quanto econômicas.

O que esses dispositivos legais têm em comum é o fato de alguns artigos modificarem a negociação coletiva e individual, de modo que refletiu diretamente nos contratos individuais de trabalho.

Isso significa que o trabalhador foi o mais afetado com essa mudança. Para entender como ficou após a vigência de tais dispositivos, é necessário estudá-los separadamente.

4.2.1 Artigo 611- A da Lei nº 13.467 de 2017 e suas implicações

Como dito anteriormente, a Lei nº 13.467, de novembro de 2017, é a responsável por promover a reforma trabalhista. O cenário social em que ela entrou

em vigor era de desemprego desenfreado, e, com isso, o objetivo do Governo era, através dela, combatê-lo.

Dentre as muitas alterações implementadas pela reforma trabalhista, destaca-se o artigo 611-A da CLT, especialmente o *caput,* que determina:

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

O *caput* já deixa nítida a intenção do legislador, que seria flexibilizar os direitos, como já explanado, de caráter social e de ordem pública, por meio da convenção coletiva, um instrumento de negociação particular.

Isso contraria diversos princípios já mencionados que regem as relações de trabalho, entre eles, o princípio do não retrocesso, e rompe a proteção ao trabalhador, principalmente, quando desconsidera a necessidade de proteção legal que o trabalhador demanda em uma relação de trabalho, por ser vulnerável.

As matérias que podem ser discutidas e flexibilizadas na convenção coletiva, de acordo com os incisos do artigo 611-A, são sensíveis ao trabalhador. Embora já tenham sido citadas no tópico 4.1.2, cabem alguns exemplos: intervalo intrajornada; enquadramento do grau de insalubridade; troca do dia de feriado; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho, entre outros que, se não forem devidamente regulados, ferem diretamente a dignidade da pessoa humana.

A prevalência do negociado sobre o legislado, antes de tudo, é inconsequente. Embora o ato normativo resultante de uma negociação tenha eficácia normativa, não há nele viabilidade de sobrepor o legislado.

É imperioso relembrar a respeito da vulnerabilidade do empregado frente a seu empregador. Se, por ventura, o trabalhador submeter-se a uma negociação que resulte em renúncia de direitos, o que foi negociado prevalecerá em detrimento da legislação vigente.

Diante da coação natural de permanecer empregado, é possível que o trabalhador ceda abaixo do que seria o patamar mínimo considerado legalmente como aceitável.

Ademais, os efeitos dessa prevalência são verdadeiramente questionáveis. Considerando a intervenção mínima do Estado e a autonomia conferida às partes para realizar a autocomposição, é possível que haja eventuais arbitrariedades.

Nesse sentido, José Dari Krein leciona a respeito das consequências dessa alteração implementada pela reforma ao permitir flexibilizações:

> No contexto pós-reforma, a trajetória deve ser de aumento da desigualdade nos rendimentos do trabalho, como é a realidade dos países que flexibilizaram as relações de trabalho. Ou seja, a segurança jurídica buscada pelas empresas significa deixá-las fazer o que lhes é mais conveniente na relação de emprego, o que tende a submeter o trabalhador à insegurança ou vulnerabilidade. (2018, p.98)

Dar mais autonomia a quem já a possuía é maximizar a desigualdade dessa relação. O resultado é a flexibilização de direitos irrenunciáveis, ausência de segurança jurídica e a nítida precarização do trabalho.

4.2.2 Medida Provisória nº 927 e a sua vigência

Em março de 2020, em meio a um estado de calamidade pública decorrente da pandemia, foi editada pelo Governo Federal a Medida Provisória de n° 927, com o viés puramente econômico, pois tinha como objetivo a redução do impacto causado pela crise econômica decorrente da pandemia da Covid-19.

Foi apresentada pelo Presidente da República, através dessa Medida Provisória, uma série de medidas que visavam à flexibilização de direitos trabalhistas sem que houvesse uma negociação anterior.

O seu artigo 2° permite que a negociação individual se sobreponha a qualquer instrumento normativo ou negocial:

> MEDIDA PROVISÓRIA 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 – art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Embora o artigo estabelecesse a Constituição como limite, só em sobrepor a negociação individual, durante o estado de calamidade pública e uma evidente uma crise econômica, sobre outros instrumentos normativos e negociais, já demonstrava que não havia limite algum, nem mesmo constitucional.

Sobre isso, Gustavo Felipe Barbosa Garcia observa:

> Essa preponderância do acordo individual de trabalho, firmado entre empregado e empregador, em face das leis e das normas coletivas, entretanto, é questionável, uma vez que, a rigor, a negociação individual não pode afastar as previsões de ordem pública estabelecidas em leis imperativas (artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal de 1988), bem como em convenções coletivas e acordos coletivos (artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República), e mesmo em sentenças normativas (artigo 114, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal de 1988). (GARCIA, 2020)

Portanto, a prevalência do negociado sobre o legislado afronta diretamente a Constituição Federal, já que não houve observância dos limites constitucionais e, ainda, o limite instituído no artigo não passou de mero “enfeite”, visto que conferiu uma falsa constitucionalidade ao dispositivo.

Evidencia, principalmente, a negligência do Poder Executivo ao produzir um ato normativo que emana nitidamente a inobservância constitucional à proteção conferida ao empregado ao passo que, gera insegurança jurídica e não necessariamente confere melhorias à condição social do trabalhador.

Nesse sentido, Gustavo Felipe Barbosa Garcia aduz:

> De todo modo, ao se exigir que sejam observados os limites constitucionais, é imperioso ressaltar que o princípio da norma mais favorável, o qual decorre do princípio da proteção, inerente ao Direito do Trabalho, tem como fundamento o artigo 7º, caput, da Constituição da República. (GARCIA, 2020)

Quanto ao acordo, poderia ser realizado sem crivo algum do sindicato, pois, como dito no artigo supramencionado, bastava um acordo escrito entre o empregado e o empregador.

Mais uma vez, não há preocupação alguma com o empregado. Este, em um momento de crise, obviamente teria o receio de ficar sem emprego e sustento, o que o faria acatar qualquer imposição de seu empregador.

A finalidade dessa prevalência reside no que o artigo nomeia como permanência de vínculo empregatício. Mais do que permanência de vínculo, deveria estar atrelado à qualidade do vínculo, visto que um vínculo empregatício que está sujeito à discricionariedade de quem detém autonomia para decidir unilateralmente, transforma-se facilmente em precarização do trabalho.

Além disso, estimular o vínculo empregatício de qualquer forma e a todo custo é uma violação constitucional, já que a própria Constituição Federal estipulou limites mínimos e preceitos para que os vínculos empregatícios fossem adequadamente constituídos.

Fica claro, no que tange à prevalência dos acordos individuais e negociações coletivas em detrimento da lei, que estes geram alterações significativas no contrato de trabalho e podem vir ocasionar, inclusive, alterações lesivas.

Essa Medida Provisória não foi convertida em lei, ou seja, parou de ter eficácia ao atingir o tempo limite estabelecido na Constituição Federal. Entretanto, durante sua vigência, produziu efeitos jurídicos e afetou diversos trabalhadores mais uma vez, sobretudo por ter sido editada de forma negligente.

4.2.3 Medida Provisória nº 936 e suas consequências

Ainda no cenário de crise instaurado pela Covid-19, a Medida Provisória n° 936, de abril de 2020, foi editada pelo Governo Federal, para a manutenção do emprego e renda. Em tese, o objetivo desse programa emergencial além de preservar o emprego e a renda, seria garantir a continuidade das atividades laborativas e reduzir o impacto da crise, através do pagamento de um benefício ou pela redução proporcional da jornada de trabalho e salário, ou até mesmo pela suspensão temporária do contrato de trabalho.

Durante a vigência da Medida Provisória nº 936, as negociações que acontecessem entre empregado e empregador seriam válidas apesar de não passarem pelo crivo do sindicato.

Assim era a redação do artigo 12 da Medida Provisória n° 936:

> Art. 12 - As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:
> I – com salário igual ou inferior a R$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou
> II – portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Os critérios utilizados eram com base salarial e nível acadêmico, como se o empregado, que se enquadrasse nos incisos, tivesse condições de negociar de igual para igual com seu empregador.

A Constituição Federal, no artigo 62, parágrafos 3º e 7º, determina a vigência de 60 dias para qualquer Medida Provisória, podendo (por período igual) ser prorrogada. Portanto, podem ter vigência máxima de 120 dias as Medidas Provisórias.

Visando manter as medidas instituídas na Medida Provisória n° 936, foi feita a sua conversão em lei. A conversão da Medida Provisória em Lei nº 14020/20 promoveu uma leve alteração que incluía o sindicato como parte dessas negociações, porém sua atuação ocorre em segundo plano.

Embora seja uma situação excepcional, pois trata-se de uma calamidade pública, agora, a lei permite que o empregado e o empregador tomem a decisão a respeito da redução da jornada de trabalho, redução de salário ou suspensão temporária de contrato, e que ela seja validada, devendo o sindicato da categoria ser apenas comunicado.

Assim estabelece o parágrafo 4º do artigo 12:

> Art. 4º - Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Lei, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

Ora, a redução salarial, por exemplo, de acordo com a Constituição Federal, deve ocorrer através de uma negociação coletiva. A Lei nº 14020/20 permite que ocorra inclusive no acordo Individual, desde que se observe o disposto em outros artigos da lei.

A exemplo, tem-se o artigo 7° da referida Lei, que determina:

> Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:
> I – preservação do valor do salário-hora de trabalho;
> II – pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
> III – na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:
> a) 25% (vinte e cinco por cento);
> b) 50% (cinquenta por cento);
> c) 70% (setenta por cento).
> [...]

Alguns pontos podem ser destacados dessa lei que visa à continuidade do contrato de trabalho, dentre eles, é a exclusão gradativa do sindicato nas negociações à medida que o legislador entendeu que basta a comunicação dentro do prazo legal a respeito do que foi acordado entre empregado e empregador.

Cada vez mais, fica nítida a desvalorização da atuação sindical em negociações que são de sua responsabilidade. A exclusão parcial do sindicato é uma proteção seletiva à categoria de empregadores, a qual detém privilégios e autonomia que os empregados não possuem.

Os sindicatos estão sendo tratados como terceiros que interferem na negociação e não como parte da negociação. Dessa forma, a exclusão dos sindicatos distorce a finalidade da autocomposição e a função de representatividade concedida a ele.

A respeito da relevância sindical nessas circunstancias, Adriana Brasil Vieira Wyzykowski preleciona:

> A importância da negociação pela via sindical mostra-se imprescindível, como um alinhamento da maximização dos interesses da categoria e ressignificação do sindicato na atualidade, afinal este se encontra, pelo menos teoricamente, numa posição de paridade perante o empregador. Não se pode desprezar o parâmetro constitucional dos direitos trabalhistas, nos quais se encontram a irredutibilidade salarial, participação e reconhecimento da importância dos sindicatos, sob pena de retrocesso social. A crise sanitária provocada pelo COVID-19 não pode servir como subterfúgio para regredir ao passado, promovendo a perda do sentido constitucional dos direitos sociais. (2020, p.18)

Negociação sem atuação sindical é retrocesso. É violação do princípio constitucional que resguarda direitos sociais consagrados, é inconsequente e prejudicial ao empregado.

Outro ponto de destaque seria redução salarial, o qual deve ser tratado em negociações coletivas. Uma das medidas permitidas nessa Lei é que ocorram alterações também em acordo individual. Contudo, a Constituição estabelece, de forma clara e precisa, que redução salarial deve ocorrer por meio de negociação coletiva, consequentemente, com atuação sindical.

Não dá para ignorar que as medidas implementadas ferem de forma tão clara e direta o que preceitua a Constituição Federal. Essas alterações que estão ocorrendo nas relações trabalhistas desrespeitam de forma material e formal a Constituição Federal.

4.3 DAS FLEXIBILIZAÇÕES ATRAVÉS DOS INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO E SUA (IN) CONSTITUCIONALIDADE

A Constituição Federal institui princípios, normas e preceitos que devem ser observados na edição de normas infraconstitucionais. Eles servem de norte e de limite para o legislador durante a elaboração de novos dispositivos legais.

Quando a lei está em desacordo com o que estabeleceu a Constituição, seja na forma como é elaborada ou no que disciplina, ela passa a ser inconstitucional.

A respeito disso, José Afonso da Silva ensina:

> Ocorre com a produção de atos legislativos ou administrativos que contrariem normas ou princípios da constituição. O fundamento dessa inconstitucionalidade está no fato de que do princípio da supremacia da constituição resulta o da compatibilidade vertical das normas da ordenação jurídica de um país, no sentido de que as normas de grau inferior somente valerão se forem compatíveis com as normas de grau superior, que é a constituição. As que não forem compatíveis com ela são inválidas, pois a incompatibilidade vertical resolve-se em favor das normas de grau mais elevado, que funcionam como fundamento de validade das inferiores. (2005, p. 47).

Diante disso, se o ato normativo infraconstitucional não for compatível com as normas constitucionais, automaticamente se torna inconstitucional. Por outro lado, se for compatível, a lei é constitucional.

É imperioso saber que a inconstitucionalidade no que tange seu parâmetro, pode ser material ou formal. A inconstitucionalidade é formal quando há vício na formação da norma e pode ser material quando seu conteúdo afronta preceitos constitucionais.

Por esse motivo, durante a elaboração do ato normativo, é necessário que sejam adequadamente observados os preceitos constitucionais. Nos dispositivos legais anteriormente estudados, a inconstitucionalidade é facilmente perceptível.

O artigo 611-A da CLT viola princípios constitucionais nessa viés de flexibilizar direitos, ao dar oportunidade de o empregado e o empregador discutirem matérias que foram disciplinadas constitucionalmente, visando à proteção do trabalhador.

O princípio do não retrocesso social, bem como o princípio de proteção ao trabalhador, já explanados, são amplamente negligenciados ao se permitir que, através da negociação coletiva, o empregado possa abrir mão de direitos tão primitivos.

Ora, são direitos de ordem pública que não deveriam ser cedidos por meio de instrumento particular. O que a reforma trabalhista, através do artigo 611-A

e sua extensa proposta de flexibilização, impõe é um maior desnivelamento de uma relação que, em sua natureza, é desigual.

Por sua vez, a Medida Provisória n° 927, embora já esteja caduca, esteve vigente por 120 dias, produzindo efeitos nos contratos de trabalho, estabelecendo a sobreposição do negociado em relação à lei e, mais uma vez, negligenciou a vulnerabilidade do trabalhador.

No contexto em que essa medida foi adotada, o trabalhador buscando a todo custo a sobrevivência e, mais do que nunca, encontrando-se em posição de necessária proteção, muitos dos direitos acabam sendo renunciados e, consequentemente, violando-se o princípio da irrenunciabilidade de direitos, bem como havendo a alteração lesiva do contrato.

Já a Medida Provisória nº 936 encontra aspectos de inconstitucionalidade formal e material. No que tange a sua materialidade, ao disciplinar a respeito da negociação sem o crivo sindical, afronta o que a Constituição Federal estabeleceu no artigo 8° inciso VI, que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”, visto que, após a conversão em lei, as negociações apenas serão comunicadas após a sua realização.

Além disso, a referida Medida permite que seja discutida redução de salário e redução da jornada de trabalho por meio do acordo individual, apesar de a Constituição Federal, no artigo 7°, inciso VI, determinar a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;”. Ainda no artigo 7°, inciso XIII, da CRFB/88, estipula a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”.

Nesse sentido, José Claudio Monteiro de Brito Filho explica:

> Só isso, parece-nos, já invalida qualquer disposição contrária a respeito, independentemente de qualquer condicionante ou situação. Ora, as disposições da MP 936/2020 que motivam a presente discussão prescrevem exatamente o contrário, ou seja, a possibilidade de redução, nos dois casos, salários e jornada, pela via individual. Não é, obviamente, possível, pela clareza das disposições constitucionais que vedam a conduta, ainda que a motivação seja considerada relevante, no caso a necessidade de disciplinar as relações jurídicas entre trabalhadores e empregadores durante o período da pandemia. (2020, p.4)

Para o referido autor, é indubitável que, se a Constituição limita a discussão a respeito da redução salarial à negociação coletiva, não há qualquer motivo que justifique essa afronta direta à Carta Magna.

Ainda nessa perspectiva, Adriana Brasil Vieira Wyzykowski aduz:

> Os dispositivos em comento solidificam ofensas a diversas normas constitucionais. Se não bastasse a notória violação aos preceitos que envolvem a necessidade de negociação coletiva para redução salarial e redução de jornada (art.7, incisos VI e XIII da CF/88), o art. 12 promove uma discriminação direta por conta de patamar salarial ou formação intelectual ao forjar uma autonomia negocial que enseja diferenciação protetiva, desconsiderando as diversas vulnerabilidades existentes e pronunciadas na pandemia atual. (2020, p.14)

Além disso, a Medida Provisória n° 936 surgiu como ato do Poder Executivo e, posteriormente, foi convertida em lei. Ou seja, apesar de ter sido convertida em lei, quem legislou originariamente a respeito da possibilidade de haver acordo individual, no que tange à redução salarial e de jornada, foi o Presidente da República.

Medida Provisória não deve ser “Emenda Constitucional” ou mesmo promover “interpretação extensiva” de artigos constitucionais tão claros e específicos. A Constituição Federal não autoriza isso. Ora, direitos fundamentais do trabalhador estão sendo alterados por meio de Medidas Provisórias, não há o mínimo de constitucionalidade nessa conduta.

Uma das características da Medida Provisória é ser utilizada em situações de urgência, entretanto, apesar de ter sido convertida em lei, não possui respaldo jurídico para alterar o texto constitucional e incluir o acordo individual.

Os efeitos de sucessivas flexibilizações de direitos, inicialmente com a reforma trabalhista e, em seguida, com as Medidas Provisórias, produzem uma violação massiva de direitos constitucionais e uma nítida negligência de princípios específicos do Direito do Trabalho, os quais só existem com a finalidade de proteção do trabalhador.

Nesse sentido, Gustavo Felipe Barbosa Garcia aduz:

> É certo que a negociação coletiva de trabalho deve ser estimulada, por se consubstanciar em procedimento legítimo e democrático de

> pacificação social, dando origem a normas jurídicas autônomas, isto é, produzidas pelos próprios interessados. No Estado Democrático de Direito, que tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição da República), a autonomia coletiva dos particulares, entretanto, não deve ser exercida com os objetivos de supressão e de precarização de direitos trabalhistas, mas sim de melhoria das condições sociais, com o aperfeiçoamento da disciplina das relações de trabalho e a adaptação do sistema jurídico às necessidades dos tempos contemporâneos. (2017, p. 57)

Não há como considerar tamanha violação a princípios e direitos já adquiridos, com “flexibilização de direitos”, quando o trabalhador se submete a fazer negociação coletiva e acordos individuais onde há renúncia de direitos e violação de princípios, para permanecer empregado e garantir a sobrevivência. Na verdade, trata-se de uma precarização do trabalho e uma evidente inconstitucionalidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações trabalhistas sofreram diversas alterações nos últimos anos, por vários motivos, entretanto a sua essência permanece a mesma. São realizadas através de contratos de prestação continuada e trato sucessivo, não havendo igualdade entre as partes e, evidentemente, o empregador encontra-se em posição mais vantajosa, à medida que goza de autonomia, enquanto o trabalhador detém toda vulnerabilidade.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, visando à proteção do empregado e manutenção do emprego, consagrou diversos princípios e direitos fundamentais, sendo estes irrenunciáveis. Além desses princípios, há, ainda, os específicos do Direito do Trabalho, que servem de norte para as relações individuais e coletivas de trabalho, os quais devem ser cuidadosamente respeitados.

Toda e qualquer lei infraconstitucional deve observar o disposto na CRFB/88, tendo em vista que, havendo alguma desconformidade com a norma constitucional, instaura-se a inconstitucionalidade.

Nesse prisma, considerando os princípios inicialmente alinhavados, bem como os instrumentos de negociação coletiva e acordo individual, fica claro que são instrumentos necessários e de extrema relevância, pois garantem às partes a oportunidade de sanar eventuais demandas.

Contudo, utilizar tais instrumentos sob o pretexto de proteção ao emprego, à renda, ao trabalhador, diminuir o impacto da crise econômica e permitir que sejam feitos sem atuação adequada do sindicato e sem observar os preceitos constitucionais, ignorando completamente a vulnerabilidade do empregado, é a normatização da precarização do trabalho na sua forma mais cruel.

Excluir o sindicato, que é um ente essencial na negociação, cuja competência de representação e negociação originaria o pertence, é a expressão mais simples de oportunismo, ao passo que o trabalhador fica muito mais vulnerável na ausência sindical.

Nessa situação crítica de calamidade pública, imposta a ambas as partes que compõem a relação trabalhista, o protagonismo sindical se mostra bastante necessário em termos práticos, ao passo que os sindicatos podem elaborar e

negociar soluções que visem à verdadeira proteção ao emprego e à renda e sem violação constitucional.

A exclusão dos entes coletivos demonstra que não houve proteção ao empregado, sujeito mais vulnerável da relação, mas um evidente repasse do ônus da crise econômica causada pelo estado de calamidade pública ao trabalhador, ao passo que, a fim de diminuir o impacto da crise, o empregador discricionariamente propõe a flexibilização de direitos, e o empregado se submete para manter sua subsistência, e essa negociação ocorre sem atuação sindical.

Ademais, direitos fundamentais dos trabalhadores estão sendo alterados através de Medidas Provisórias que gozam de *status* de Emenda Constitucional, de forma totalmente equivocada, com o pretexto de calamidade pública, apesar da Constituição Federal não permitir alterações tão significativas, nem mesmo nesse cenário.

Ora, permitir que um ato do Poder Executivo, ou seja, Medida Provisória, altere os limites constitucionais é instaurar uma ruptura na hierarquia das normas. Além de que, legislar através das Medidas Provisórias a respeito de matérias compostas de direitos fundamentais, especificamente do trabalhador, sem observar os limites legais, gera instabilidade jurídica.

Portanto, não há como considerar a renúncia de direitos trabalhistas como materialmente constitucional, quando ocorre permissão para que haja flexibilização de direitos e tem-se como consequência a renúncia, o que fere a dignidade da pessoa humana. Ou seja, a flexibilização que resulta em renúncia é inconstitucional.

Diante do exposto, fica claro que há violação dos princípios. O princípio do não retrocesso social surge justamente com a finalidade de resguardar os direitos sociais, e isso inclui o direito ao trabalho digno, que faz parte dos direitos sociais e obteve reconhecimento após muito esforço.

Normalizar a renúncia de direito com o pretexto de flexibilizar é o ato de tornar comum essa conduta inconstitucional ser praticada sob a égide legislativa, que deveria, ao contrário do que está ocorrendo, ser combatida.

Não se trata apenas de sucessivas flexibilizações de direitos através da negociação coletiva e do acordo individual, mas da legalização de condutas ilícitas, principalmente a renúncia de direitos, promovendo a insegurança jurídica e a consequente precarização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, C. F. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana:** o enfoque da doutrina social da igreja. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 13. set. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14. set. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 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**. Brasília,DF, 22 mar. 2020. Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 13. abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 12. out. 2020.

BRASIL. **Medida provisória n° 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 12. out. 2020.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário 639.337. Relator Ministro Celso de Mello. Brasília, 23. ago. 2011. Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428. Acesso em: 13. abr. 2020.

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

BARROSO, Luis Roberto. **O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas:** Limites de Possibilidades da Constituição Brasileira. 5 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BRITO FILHO, José Claudio de. Redução de salários e de jornada sem a participação do sindicato: reflexões a partir da MP 936/2020. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. ANDT. Disponível em: http://www.andt.org.br/f/REDUC%CC%A7A%CC%83O%20DE%20SALA%CC%81RIOS%20E%20JORNADA%20SEM%20A%20PARTICIPAC%CC%A7A%CC%83O%20DO%20SINDICATO-%20MP%20936.pdf. Acesso em: 10. out. 2020.

CAMARGO, A. L. Chaves. **Culpabilidade e Reprovação Penal**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1994.

CASSAR, Vólia Bomfim. A reforma trabalhista e a autonomia da vontade do empregado. **Revista Magister de direito do trabalho**, v. 14, n. 79, 2017. Disponível em: https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx. Acesso em: 01 nov. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso Direito do Trabalho**, 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Método, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Negociado e legislado na atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9° Região**. vol. 6, n 57, p. 52-57, fev. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/102457/2017_garcia_gustavo_negociado_legislado.pdf?sequence=1. Acesso em: 01 nov. 2020.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Prevalência de acordo individual sobre coletivo é questionável**. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-mai-13/gustavo-garcia-acordo-individual-acordo-coletivo. Acesso em: 24 out. 2020.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed.Rio de Janeiro: Forense, 1994.

JÚNIOR. José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva:** consequências da reforma trabalhista. Tempo

soc. vol. 30, n.1, São Paulo Jan./Abr. 2018. Disponível em: https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082. Acesso em: 10. out. 2020.
MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29 ed. SãoPaulo: Ltr. 2003.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C154 - **Fomento à Negociação Coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21. set. 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição do retrocesso social no direito constitucional brasileiro. **Revista Latino-Americana de estudos constitucionais**, Belo Horizonte, n. 6, p. 315-366, 2005. Disponível em: https://www.olibat.com.br/documentos/SARLET.pdf. Acesso em: 01 nov. 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 25 ed. rev. atual. nos termos da Reforma Constitucional, tenda Constitucional n.48, de 10.8.2005. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteção contra a dispensa arbitrária e a convenção 158 da OIT. **Revista do TRT da 15ª Região**, n. 25, 2004. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/106535. Acesso em 13. abr. 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo. *et. al*. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr. v. I, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios Social-Trabalhistas Naconstituição Brasileira. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília. v. 69. n.1. jan/jun. 2003. p.40-46. Disponível em: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7I8-tDWZJnUJ:https://df8aa6jbtsnmo.cloudfront.net/download/Aula%252001%2520-%2520Direito%2520e%2520Processo%2520do%2520Trabalho%2520-%2520Leitura%252003.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 02 nov. 2020.

WYZYKOWSKI, A. Coronavírus e a farsa da liberdade negocial nos Acordos Individuais entre empregados e empregadores. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 29 set. 2020. Disponível em: http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/78/49. Acesso em: 01 nov. 2020.