



FACULDADES INTEGRADAS DE PONTA PORÃ

GUILHERME DA SILVA CHAGAS

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO ACIMA DO LEGISLADO COM O ADVENTO
DA REFORMA TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

PONTA PORÃ

2020

GUILHERME DA SILVA CHAGAS

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO ACIMA DO LEGISLADO COM O ADVENTO
DA REFORMA TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão apresentado a Banca Examinadora das Faculdades Integradas de Ponta Porã, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Marko Edgard Valdez.

PONTA PORÃ

2020

GUILHERME DA SILVA CHAGAS

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO ACIMA DO LEGISLADO COM O ADVENTO
DA REFORMA TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora das Faculdades Integradas de Ponta Porã, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Me. Marko Edgard Valdez
Faculdades Integradas de Ponta Porã

Professor: Prof. Me. Fabricio Braun
Faculdades Integradas de Ponta Porã

Ponta Porã-MS 10 de Fevereiro de 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente minha família que esteve comigo em todos os momentos bons e difíceis, em especial a minha mãe Rosemeire pelo seu constante apoio, a minha avó Josefa, as minhas tias Fátima, Rosana, Mislene, Neiva, aos meus tios Valdir e Reginaldo, ao meu primo Diego pelos ensinamentos, aos meus padrinhos Valdir e Lucia.

Aos meus amigos que se tornaram verdadeiros irmãos, em especial a Lucas, Fauzer, Marcelo, Luis Fernando, Elisandra, Carol, Alex, Evandro, agradeço por todo apoio que me deram.

Ao meu orientador professor Marko Edgard Valdez, por sua ajuda e disponibilidade para o desenvolver do meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Aos professores do Curso de Direito da FIP – Magsul, que contribuíram ao longo dos períodos, por meio das disciplinas, como também para o desenvolvimento deste trabalho.

Enfim, gratidão a todos os envolvidos no decorrer desta caminhada: família, amigos e professores.

Muito obrigado!

“Tenho fé que chegará um tempo onde as pessoas entenderão umas às outras”.

(Jiraya)

RESUMO

O presente trabalho propõe-se a evidenciar que a prevalência do negociado sobre o legislado inserida no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, constante na Lei de número 13.467 de 2017 é uma ferramenta de precarização das relações laborais. Sendo trabalhada a evolução histórica das relações de trabalho para compreender desde os primórdios até o atual cenário justabalhista; após a autonomia negocial à luz do núcleo protetivo sindical, demonstrando a flexibilização do direito trabalhista, a negociação coletiva e a proteção sindical e por fim os efeitos da prevalência das negociações coletivas acima do previsto em Lei. Utilizando da análise bibliográfica para investigar, que além de não garantir aumento significativo da taxa de emprego, sendo identificada por meio doutrinário como inconstitucional, precariza as condições laborais ao fixar que pelo resultado das negociações coletivas, em um cenário de altos níveis de desemprego e ausência da representação protetiva do Estado, ser utilizada como procedimento de diminuição de direitos.

Palavras-Chaves: Negociação coletiva. Reforma Trabalhista. Flexibilização Trabalhista. Autonomia Negocial. Relação Trabalhista.

ABSTRACT

The present work proposes to show that the prevalence of the negotiated over the legislature inserted in article 611-A of the Consolidation of Labor Laws, contained in Law number 13.467 of 2017 is a tool for precarious labor relations. Being worked on the historical evolution of labor relations to understand from the beginning to the current justralista scenario; after negotiating autonomy in the light of the union protection nucleus, demonstrating the flexibilization of labor law, collective bargaining and union protection and finally the effects of the prevalence of collective bargaining above that provided for in Law. Using bibliographic analysis to investigate, which in addition not to guarantee a significant increase in the employment rate, being identified by doctrinal means as unconstitutional, precarious working conditions by fixing that due to the result of collective bargaining, in a scenario of high levels of unemployment and the absence of the State's protective representation, it should be used as procedure for reducing rights.

Keywords: Collective bargaining. Labor Reform. Labor Flexibility. Business Autonomy. Labor Relations.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Taxa de Desocupação.....	42
Tabela 2 – Novos Casos Por Habitantes.....	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ART	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
EC	Emenda Constitucional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	13
2.1 AS PRIMEIRAS NORMAS PROTETIVAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	14
2.2 A GLOBALIZAÇÃO E SUA REPERCUSSÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.	16
2.3 A EVOLUÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL.....	17
2.4 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT	19
2.5 A LEI DA REFORMA TRABALHISTA – LEI. Nº. 13.467/17	23
3 AUTONOMIA NEGOCIAL COLETIVA À LUZ DO NÚCLEO PROTETIVO SINDICAL.....	25
3.1 ASPECTOS PRELIMINARES.....	25
3.2 DA FLEXIBILIZAÇÃO	25
3.3 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	29
3.4 DOS SINDICATOS E SUA PROTEÇÃO	32
4 OS EFEITOS DA PREVALÊNCIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS ACIMA DO PREVISTO EM LEI NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	35
4.1 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	35
4.2 EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
REFERÊNCIAS.....	48

1 INTRODUÇÃO

Os direitos trabalhistas advêm de diversas discussões no âmbito político brasileiro hodierno, sendo realizados desde os anos 90, com o objetivo de assegurar aos Direitos Trabalhistas uma maior flexibilização, para melhor proteção à parte trabalhadora, resultando, então, na promulgação da lei nº 13.467, em 13 de junho de 2017, que traz por consequências, diversas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o preceito de “aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da negociação coletiva entre trabalhadores e empregados” dentre seus mais de 100 artigos alterados, modificações estas que conceberam o instituto da prevalência do negociado sobre o legislado, em seu artigo 611-A.

Nesta perspectiva, as alterações trabalhistas acarretaram grande contenda acerca da aplicabilidade deste instituto e a sua efetividade na prática jurídica, percebendo assim a necessidade de se avaliar a prevalência do negociado sobre o legislado com o advento da reforma trabalhista nas relações de trabalho.

Portanto, indaga-se: de que maneira a reforma trabalhista de 2017, interfere nas livres negociações entre patrão e empregado?

Logo, o objetivo geral do presente trabalho é analisar se a livre negociação entre patrão e empregado melhora ou torna precária as relações laborais, e seus respectivos efeitos diante da Lei n. 13.467/2017.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: analisar a evolução histórica das relações de trabalho; avaliar a negociação coletiva à luz do núcleo protetivo sindical e identificar os efeitos do dispositivo nas relações de trabalho.

Parte-se da hipótese de que a reforma trabalhista de 2017 deteriora as relações de trabalho, pois foi baseada na flexibilização das normas justralhistas na qual negligencia a proteção ao trabalhador.

Com o intuito de atingir os resultados desta pesquisa, a metodologia dialética foi aplicada, a fim de analisar concepções doutrinárias a respeito do estudo restringido por através de pesquisa bibliográfica. Utilizando também, o método indutivo partindo-se da premissa de observação dos fatos advindos a partir da efetividade da lei. Coletando os dados, pela análise por amostragem, afim de mensurar, a parcela afetada ou beneficiada pela referida reforma.

O presente trabalho consubstanciará na divisão de três capítulos, sendo que o primeiro analisará a evolução histórica das relações de trabalho, o segundo avaliará a autonomia negocial coletiva à luz do núcleo protetivo sindical e o último capítulo consistirá na análise do dispositivo legal observando seus reais efeitos na relação de trabalho.

Desta forma o primeiro capítulo consiste em explorar o desenvolvimento das relações empregatícias, tanto mundial quando no Brasil, desta forma foi apresentada as principais mudanças ocorridas em seu conteúdo, para demonstrar como chegamos no cenário atual do mundo do trabalho.

Assim, no segundo capítulo, será analisada a autonomia das negociações coletivas à luz do núcleo protetivo sindical, abordando o tema da flexibilização dos direitos do trabalho, as negociações coletivas e a proteção sindical.

Isto posto, procederemos ao estudo do último capítulo o qual será avaliado os efeitos do dispositivo da prevalência do negociado sobre o legislado, examinando a sua aplicação frente aos direitos fundamentais contido na Constituição Federal e a sua mudança no índice de desemprego.

Ao final, conclui-se que os objetivos são atendidos e a pesquisa resta respondida com a afirmação da hipótese, indicando que a reforma trabalhista, não melhorou a relação de trabalho, se fazendo necessária a adoção de novas e distintas estratégias para a tentativa de aumentar o índice de desemprego e aprimoramento das condições de trabalho.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste capítulo, iremos descrever a história do Direito do Trabalho para que possamos compreender como os fatos ocorridos influenciaram o cenário brasileiro atual. Neste sentido Martins (2012), nos dá a base histórica e sua evolução mundial, o primeiro registro de trabalho foi classificado na bíblia como castigo, no momento em que Adão se viu na obrigação de trabalhar, pois, tinha comido do fruto proibido. Desta maneira, a primeira condição de trabalho foi de fato a escravidão, onde o escravo era considerado um bem ou uma coisa, não obtendo direito algum, existindo apenas como propriedade do *dominus*¹, este período prevaleceu por tempo indeterminado.

Para Martins (2012) na Grécia antiga, os filósofos Platão e Aristóteles, compreendem que o conceito de trabalho era uma forma insultuosa, apenas considerada a força física, o homem era considerado digno apenas se participasse dos negócios por meio da palavra. O trabalho físico ficava por conta dos escravos, pois não eram dignos, mesmo por estar em condições de servidão, assim restando os trabalhos considerados nobres, contudo destinado a outras pessoas como a política, por exemplo.

Partindo então para a Idade Média, segundo Calvo (2020) foi superado o regime escravocrata passando para a servidão. No qual, deveria ser compensada o uso das terras, os subordinados eram forçados a entregar a fração de sua produção e em contrapartida, os senhores forneciam proteção militar. Não houve evolução significativa da idade antiga para a idade média, apenas na vinculação de domínio, onde foi compreendido que o servo deixou de ser propriedade passando a ser percebido como pessoa, obtendo então a capacidade de ser sujeito de relações jurídicas.

Nos ensinamentos de Leite (2019), este é o período compreendido como pré-histórico ou pré-industrial, onde de fato surgiu o direito do trabalho, havendo três motivos fundamentais para a eclosão deste direito fundamental, a primeira foi a causa Econômica ligada a Revolução Industrial, seguindo para a Política com relação à modificação do Estado Liberal, a conhecida Revolução Francesa, para Estado Social onde sucedeu o intervencionismo estatal justamente na autonomia dos sujeitos da relação empregatícia. Caminhando assim, para a fase jurídica, no qual visavam-se reivindicações de uma gama de

¹*Dominus*: Senhor ou mestre.

direitos atribuídos ao protecionismo dos trabalhadores, uma vez que surgiu o direito de união que derivou o sindicalismo.

Neste contexto consagra, Martins Filho (2018), que a Revolução Industrial, nada mais é que a modificação das técnicas de produção artesanal até então utilizadas, para processos de mecanização e aperfeiçoamento em linha de produção do trabalho, bem como a oposição da população, que este empenhava-se para a garantia da dignidade humana no trabalho industrial, realizando também o desenvolvimento das questões sociais, a disputa entre o capital e o trabalho. Por conta da questão social, onde gerou a perda de recursos da agricultura pela competitividade das indústrias, no qual ocorreu o êxodo rural, pois alteraram-se os métodos antigos atingindo assim as famílias, desta maneira, mulheres e crianças vieram para as cidades, sucederam assim a competir no mercado de trabalho. Ampliando excessivamente a quantia de mão de obra à disposição.

O autor ainda dá como exemplo, por decorrência da Revolução Industrial, crianças de 8 a 10 anos trabalhando em minas de subsolo, tendo o expediente de até dezesseis horas de trabalho, e recebendo pela metade do salário pago aos homens. E com este contexto nasce algumas ideologias, afim de trazer dignidade a todas as pessoas, como o caso do marxismo que foi um dos grandes marcos históricos do direito do trabalho.

Por isso, Delgado (2017) entende que para se sistematizar e consolidar esta vertente do direito, foram necessários vários eventos, iniciando em 1848 até o início da Primeira Guerra Mundial, decorrendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a proclamação da Constituição de Weimar, em 1919. Iniciando com o Manifesto Comunista de Marx e Engels em 1848, disseminando a ideologia revolucionária dos aspectos mitológicos ou fantasiosos, gerando assim, movimentos massivos, afim de reorganizar as classes socialmente subordinadas, produzindo uma pressão pública na parte contrária ao proletariado, ou seja, a parte empregatícia, visando o bem da coletividade, provindo assim em vários países europeus a liberdade de associação.

2.1 As Primeiras Normas Protetivas Das Relações de Trabalho

Não obstante, Leite (2019) definiu que as primeiras normas legais deste ramo jurídico, sugeriram junto com a Constituição mexicana no ano de 1917, onde tratava da jornada de trabalho de no máximo oito horas diárias, e o expediente noturno de sete horas, entre diversos. Seguido pela já citada Constituição alemã de Weimar em 1919, na qual distingue da mexicana, por possuir o atributo principiológico no qual teve grande impacto na Europa.

Seguidamente pelo Tratado de Versalhes, que foi de suma importância no direito do trabalho, pois previa a criação da Organização Internacional do Trabalho, ou OIT, sendo responsável por universalizar as normas de proteção ao trabalho humano.

Desta maneira, destaca Delgado (2017) que esta é a terceira fase do direito do trabalho, a chamada institucionalização deste tendo como evento essencial ser inserido de forma plena a cidadania nos países de economia central. Assim este passa a ser considerado como segmento essencial para organização e efetivo exercício da sociedade civil e do Estado, para isto é formada a OIT, e após acarreta surgimento da constitucionalização deste ramo do direito.

Desta forma caminha-se para a institucionalização, por meio da integração ao centro das normas jurídicas dos países desenvolvidos e democráticos, ainda nas acepções de Delgado (2017), depois de um certo tempo para a efetiva estruturação, sistematização e consolidação, tendo em virtude várias divergências, foram-se criadas duas linhas conceituais, a primeira voltada as ações coletivas dos trabalhadores, atividade esta que possibilitava aos trabalhadores, por meio da negociação coletiva, a criação de normas jurídicas autônomas. E a segunda linha compreendia na ação através do Estado, onde contribuía na criação heterônoma das normas jurídicas.

Assim, Jorge Neto e Cavalcante (2019) nos ensina que a existência social denota que o Direito Privado não era capaz de regular a vida econômica, não podendo endossar por completo o desenvolvimento da sociedade. Abandona-se a utopia da neutralidade do Estado em frente a economia. Elaborando-se assim as leis de proteção ao trabalho, e compreendendo que o pensamento sobre a individualidade liberal com as relações jurídicas não eram preceitos validos, adotando assim algumas garantias, como a restrição da liberdade contratual, com a composição de normas imperativas, tendo como objeto as relações de trabalho, como jornada de trabalho, parâmetros para demissão, segurança e medicina do trabalho.

Seguida pela criação da Administração Pública do trabalho, bem como a formação de uma jurisdição própria. Continuando com a aprovação da capacidade de decisões coletivas das condições de trabalho, a chamada autonomia coletiva privada, não mais proibindo ou punindo a greve, aprovando o direito de se associar-se, a criação das convenções coletivas de trabalho e utilizando como uma nova ferramenta de concepção de direitos e deveres.

Logo, surge o direito operário por isso, Nascimento & Nascimento (2014), recorda que esta expressão resulta da amplificação do Direito do Trabalho. Uma vez que as recentes relações jurídicas determinavam o relacionamento do trabalhador e o empregador não se mantinha apenas na indústria. Havendo a convicção da indispensabilidade de um direito mais

versátil e abrangente. Logo este ramo jurídico, se institucionalizou sendo adotado nas Constituições modernas, como no caso da Constituição mexicana de 1917 e 1963, Chile de 1925, Peru 1933, Áustria 1925, Rússia 1918 e 1935, Brasil 1934, 1937, 1946, 1967, 1969 e 1988, Espanha 1931, Uruguai 1934, Bolívia 1938, Nicarágua 1939, Honduras 1936, Colômbia 1936 e 1945, Romênia 1948, República Federal Alemã 1949, República Democrática Alemã 1949, Tchecoslováquia 1948, Venezuela 1947 e 1961, Turquia 1961, Iugoslávia 1921 e 1963 e Guatemala 1965.

2.2 A Globalização e sua Repercussão nas Relações de Trabalho.

Desta forma, o Direito do trabalho cresceu e se disseminou pelo mundo, conquistando melhorias para a classe, contudo de acordo com Delgado (2017), este ramo do direito passou para a sua quarta fase, compreendendo no final do século XX e meados do século XXI, no qual sofre uma transição e crise tendo como cenário a crise econômica dos anos 1973/1974, a chamada crise do petróleo. Esta crise que gerou abalo no sistema econômico, realizando aumento na inflação e intensificando a competição entre as empresas e os índices de desemprego. Conjuntamente ampliava o déficit fiscal do Estado, desta forma questionando a participação como fornecedor de políticas públicas intensivas e difundidas. Outro ponto, foi o avanço tecnológico, este que intensificavam a baixa dos empregos em várias divisões econômicas, principalmente nas indústrias. Criando outras formas de prestação de serviço, exemplo do teletrabalho e *home-office*², até então formas incomum ao sistema utilizado na época.

Conseqüentemente, a globalização junto com a presença do Estado e as ações organizadas dos trabalhadores, como aponta Jorge Neto e Cavalcante (2019) com todas as modificações sofridas na sociedade capitalista moderna, o Direito do Trabalho teve de utilizar novas ferramentas, tendo em vista a sua flexibilização. Com a economia em outra realidade, sido afetada pela tecnologia, produção e comércio, força que o padrão de intervenção estatal adotado até então, não consiga proteger de fato os trabalhadores por conta da evolução dos métodos de trabalho. Necessitando de uma nova forma de assistência ao trabalhador.

A globalização de fato produziu diversas mudanças, vejamos as principais para o mundo do trabalho, ainda nos ensinamentos de Jorge Neto e Cavalcante (2019) na questão empregatícia ocorreu a diminuição salarial, seguida pela à amplificação das divisões salariais

² *Home-office*: Escritório em casa.

conforme o acréscimo do desempenho produzido, o afastamento das dinâmicas empresariais para outras empresas menores, com a admissão de parcerias ou terceirização e o desenvolvimento do trabalho autônomo. Já na questão salarial dependendo da situação econômica, ocorre o acréscimo ou diminuição das categorias salariais, devendo ser estipulados conforme a eficácia ou o desempenho das empresas, houve também busca por novas jornadas de trabalho que atenuem os custos.

Além disso ocorreu novos tipos de contratos de trabalho, como descreve Jorge Neto e Cavalcante (2019) como a admissão de contratos a prazo determinado e tempo parcial, junto com as alterações nos horários de trabalho, hipótese da flexibilização e banco de horas, houve também o afastamento das atividades empresariais por meio das terceirizações e as cooperativas. Por fim, a flexibilização é algo severo na tratativa trabalhista, tanto nas questões coletivas quanto individuais do trabalho, porém, o maior obstáculo consiste em entender onde se encontra os limites para a desregulamentação do Direito do Trabalho.

Ainda na abordagem sobre a flexibilização, uma vez que a matéria justralhista é motivada pela estrutura política, econômica e social, está em constante renovação, neste sentido Leite (2019) em razão destas mudanças tendo exemplos como a instabilidade econômica ocorrida nos anos 80, derivada pelo preço do petróleo que atingiu diversos países como a Europa, e a América Latina, ocasionou na criação de novas formas de contrato estruturando vínculo de trabalho não tipificado. Logo, na Europa criou-se a concepção de flexibilização, este que tem como propósito romper a severidade da legislação trabalhista. Então o Estado determina certos regramentos jurídicos de ordem pública, permitindo que múltiplas normas gerais, sejam modificadas ou adequada através da autonomia privada, principalmente mediante negociação coletiva.

2.3 A Evolução das Normas Trabalhistas no Brasil

Conduzindo o estudo da história do Direito do Trabalho no Brasil, Delgado (2017) aponta que o documento que de fato inaugurou a matéria justralhista no Brasil foi a Lei Áurea mesmo que não detivera na prática matéria trabalhista teve papel importante na acumulação dos requisitos para a composição deste novo ramo do direito. Desta maneira, estabeleceu os documentos necessários para extinguir de toda a legislação pátria qualquer correspondência de criação discordante com o Direito do Trabalho, como a escravidão. Influenciando a introdução um novo modelo de relação trabalhista o chamado: vínculo empregatício. Este documento, determinou o início da primeira etapa do Direito do Trabalho

no Brasil, não necessariamente foi a primeira lei que tratava deste ramo, pois até o ano de 1888, elas versavam de forma sutil, visto que a economia era principalmente formada pela cultura agrícola, com preponderância de relações escravagistas, desta forma não havia possibilidade de tratar das premissas que possibilitariam a aplicação do Direito do Trabalho.

Ainda neste período compreendido de 1888, conforme dito ocorreu a abolição escravagista, neste contexto Jorge Neto e Cavalcante (2019) afirma que houveram diversos casos isolados, ora, pelo acontecimento das greves eventuais, com o objetivo de limitar a jornada de trabalho, salário digno e melhores condições de trabalho, sendo os seus principais eventos, ocorreu a paralisação dos cocheiros dos bondes na cidade do Rio de Janeiro, onde sucedeu com a ação da Força Pública e do Ministério da Justiça acontecido no ano de 1900; aconteceu também na cidade de Cachoeira no estado da Bahia a greve dos trabalhadores da ferrovia na Estrada de Ferro Central do Brasil; seguida pela paralisação dos carroceiros em Santos, na qual acarretou fechamento do comércio entre outros eventos de destaque que se sucederam até o ano de 1903.

Progredindo, conforme a evolução destas manifestações por parte dos trabalhadores Martins (2012), foram elaboradas leis que abordavam o trabalho infantil do ano de 1891, bem como a tratativa organizacional dos sindicatos rurais de 1903 e sindicatos urbanos no ano de 1907, desta forma no ano de 1930 foi criado um ministério específico para matérias justralhistas, Industriais e Comerciais, este passou a publicar decretos, versando acerca das profissões e trabalhos das mulheres, salário mínimo e Justiça do Trabalho.

Assim adentramos na Era Vargas, na qual foi criada a legislação trabalhista, seguindo as lições de Martins (2012) tendo como objetivo estruturar o mercado de trabalho pelo crescimento da indústria. Não obstante, a Constituição Federal de 1934 inaugurou em seu texto a proteção específica a este ramo do direito, onde versava sobre a garantia da liberdade sindical, equivalência salarial, expediente de oito horas diárias de trabalho, amparo ao trabalho das mulheres e infantil, descanso semanal e férias anuais remuneradas.

Neste aspecto, Delgado (2017) reconhece que este é o período chamado de institucionalização do Direito Trabalhista, iniciando em 1930, e conforme dito determinou uma nova organização justralhista sendo instituído ainda na era Vargas no ano de 1945. No entanto, este ramo jurídico se concretizou após árdua atuação tanto administrativa quanto legislativa do Estado, pois havia uma nova economia no País deixando de ser restritamente baseada na exportação do café. Desta forma, o Estado já adotando o intervencionismo onde visava a questão social, por conta das atividades realizadas ocorreu duas situações a primeira objurgava todos os protestos autônomos da classe trabalhadora; e a segunda utilizava de

legislação onde criava um novo e extensivo padrão da organização trabalhista, rigorosamente regido pelo Estado. Assim a constituição de 1934 veio compensar as relações de trabalho, propiciando maior liberdade e autonomia para os sindicatos, juntamente com instituto da pluralidade sindical.

Por tanto, a Carta Magna de 1934 previu a organização sindical, nos ensinamentos de Nascimento & Nascimento (2014) mesmo que com desaprovações a respeito de sindicatos inexistentes, no entanto, inspirada no modelo de corporativismo da Itália a chamada *Carta del Lavoro* do ano de 1927, mesmo que não adotando completamente, foi elaborada de forma híbrida marcado pelo aspecto totalitarista do ordenamento sindical, do qual depende de análise por parte do Estado, devendo ser pública em suas funções, carecendo de cumprir as delimitações preliminares dos sindicatos previstos pelo Estado, estabelecendo da mesma maneira a contribuição sindical, o intervencionismo estatal e sua capacidade punitiva em relação aos sindicatos.

Desta forma vigorou até a promulgação da Constituição de 1937, Nascimento & Nascimento (2014) elucida que esta Constituição coibiu a dissolvência dos conflitos coletivos de trabalho por intermédio da imposição direta das partes, de mesmo modo implementou a greve, *lockout*³ voltada a recursos antissociais, lesivos ao ambiente do trabalho, dessarte o Estado com o objetivo de impossibilitar a utilização plena do direito de greve, com a justificativa de solucionar as questões sociais, junto com uma melhor distribuição de renda, finalidade que não foi cumprida.

2.4 A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

Avançando, com a Lei de número 5.452, de 01/05/1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, Delgado (2017) salienta que a CLT, reuniu todos os textos normativos que detinham matéria trabalhista, também expandiu toda a legislação justrabalhista que havia, detendo assim o aspecto de um código do trabalho.

Este sistema foi de fato institucionalizado em um cenário político monopolizado e absolutista, compreendido de 1930 até 1945, Delgado (2017) ensina que por este fato, não foi possível que o Direito do Trabalho conseguirá a sua sistematização e consolidação, onde houvessem métodos de solução de conflito, sem a necessidade de atingir outros ramos do

³ Lockout: paralisação das atividades pelo empregador, como forma de solução de um conflito, ato autodefensivo previsto em alguns sistemas jurídicos, simplesmente tolerado em outros. (NASCIMENTO & NASCIMENTO, 2014, p. 1084)

direito, criando assim a base para uma nova subdivisão jurídica. Ocorre que esta estrutura não sofreu alterações significativas, excetuando o Direito Previdenciário, no qual durante a década de 60, foi retirado tanto do sistema sindical quanto desta estrutura trabalhista. Logo, não houve alterações desde período democrático até o regime militar, de 1945 a 1964.

Passando assim, ao estudo da Constituição Federal de 1988, conhecida como a constituição democrática, neste sentido Jorge Neto e Cavalcante (2019) descreve, que é fundamental para o democratismo, juntamente de um panorama político que garanta a integridade da vida com soberania popular, também supõe que o Estado intervira de maneira ordenada em questões econômicas, comprometendo-se a cuidar do bem-estar e versar sobre direitos sociais. Tendo em vista a história é indiscutível, que o reconhecimento e a dignidade do trabalhador de fato sempre estarão ligados a situação política econômica aplicada. Assim, para se consubstanciar os direitos sociais é primordial a participação do Estado no âmbito político-econômico.

Um dos principais fatores que a Carta Magna modificou de forma benéfica, foi o aprimoramento dos vínculos entre os sindicatos e o Estado, Nascimento & Nascimento (2014) esclarece que houve o emprego de dois princípios essenciais, o da auto-organização sindical, no qual possibilita a livre criação dos sindicatos, independente de aprovação preliminar por parte do Estado; e o segundo princípio chamado de autonomia da administração dos sindicatos, no qual garante que os sindicatos tenham a independência para tomar suas decisões e atos de interesse interno com liberdade administrativa.

Já as negociações coletivas e os acordos coletivos dos sindicatos e das empresas se desenvolveram e amplificaram, assim ensina Nascimento & Nascimento (2014) estes dois juntamente com o direito de greve, este que alcançou proporção inédita, somado com o abuso de direito que adequava a sua capacidade, este que permite imputar a responsabilidade de quem cometer a greve. Vejamos as principais alterações: diminuição da carga horária semanal de 48 horas para 44; propagação do fundo de garantia com a decorrência da extinção da estabilidade decenal; elaboração de indenização para as hipóteses de dispensa arbitrária; aumento de no mínimo 50% do adicional de hora extra; acréscimo de um terço do provento das férias; expansão da licença gestante para 120 dias; institucionalização da licença paternidade, com cinco dias.

Progredindo, a nossa carta constitucional cuidou de implementar inovações nos costumes jurídicos do Brasil, neste sentido Delgado (2017) salienta que nestas inovações ocorreu um novo olhar para o coletivo, deixando de lado o aspecto individualista utilizado no direito civil. Criando novos princípios e concepções próprias deste ramo jurídico, em especial

a definição de coletividade, ligada a fatos e atos individuais e uma outra corrente voltada para o pensamento individual, preponderante nas relações civilistas.

Logo, a Constituição de 1988 Delgado (2017) instrui que em se tratando de matéria justrabalhista, foi realizada duas revisões através do poder constituinte, a primeira foi a atuação corporativista classista no campo do Direito do Trabalho, está logo foi extinta, sem restrições, por meio da Emenda Constitucional de número 24, de 1999. A segunda, é o poder normativo desproporcional por parte da Justiça Trabalhista, com relação aos litígios de dissídios de caráter econômico, retirados pela Emenda Constitucional de número, 45 de 2004, esta regulou a frequência e a efetividade factual das ações coletivas motivadora das normas jurídicas a favor do Estado. A EC n. 45/2004 de fato debilitou o modelo justrabalhista do Brasil, com o comportamento deste instituto convergente judicial das negociações sindicais coletivas. A partir deste momento, apenas realizando acordo consensual entre as partes, ou em ocorrências de greve, faz-se acessível à difusão, das partes coletivas privadas, nas ações de dissídio coletivo de caráter econômico.

Seguindo, no começo dos anos 70, ocorreu diversas discordâncias em virtude das despesas dos agentes públicos em suas gestões públicas, Jorge Neto e Cavalcante (2019) afirma que isto ocorre devido ao ressurgimento do liberalismo no âmbito econômico. Assim o Estado, remete aos particulares um acervo de atividades econômicas para que eles administrem. Estas discordâncias aos custos monetários de vários projetos de políticas públicas do Estado geram na diminuição dos direitos sociais. Diante disso, com o início das privatizações de modo mais intensivo começado no governo Fernando Collor, se tornando mais intenso no governo do Fernando Henrique Cardoso. Na esfera justrabalhista, houve atenuação da atuação regulamentar do Estado, visando a autocomposição acima da heterorregulação, ressignificando a origem da liberdade e da autonomia das partes, quer na esfera dos direitos individuais, quer na esfera dos direitos coletivos.

Consequentemente, com o desenvolvimento do capitalismo acarretando na evolução tecnológica e na progressão do desemprego, Nascimento & Nascimento (2014) afirma que isto influenciou na matéria justrabalhista brasileira, forçando ao Estado a produção de normas designadas a redução das implicações nocivas ocorridas, consideremos algumas dessas mais importantes leis: o acordo com prazo determinado, contanto que seja antecipado em acordo coletivo com a presença do sindicato, não necessitando atender os requisitos para as outras demandas, com o objetivo da contratação de até 20% de empregados, superior ao do quadro fixo da empresa, diminuindo as incumbências sociais e de indenização, Lei n. 9.601/1998; equiparação de horas quadrimestral, estendida para anual, contanto que antecipada em acordo

coletivo de trabalho, tida como atípica somente os excessivos do integral comum do quadrimestre.

Ainda nesta narrativa, sob a luz dos ensinamentos de Nascimento & Nascimento (2014) ocorreu a imposição de concurso público para ser recontratado em organização pública e sociedade de economia mista depois da dissolução contratual do trabalho mediante aposentadoria espontânea, Lei n. 9.528/1997; seguida da instauração voluntária de delegações de conciliação preliminar nas empresas, através de conjuntos de organizações privadas e sindicatos, de formação paritária, possuindo a função da tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho, Lei n. 9.958/00; cooperação, dos trabalhadores, nos rendimentos ou proventos da empresa, Lei n.10.101/2000; pisos estaduais salariais Lei Complementar n. 103/2000; fixação da integração do tempo *in itinere*⁴ do expediente de trabalho limitando os trajetos e duração de transporte quando a empresa é localizada em área de difícil acesso e não haver transporte público, previsto no art. 58, parágrafo segundo da CLT.

Inseridas também, ainda nas lições de Nascimento & Nascimento (2014) a condição análoga à escravidão, Lei 10.803/2003; criação da Lei de Falência e Recuperação de Empresas, ocorrida a falência, é definida a natureza de crédito privilegiado, para os empregados, no limite de 150 (cento e cinquenta) salários mínimos delimitando o conceito de sucessão de empresas, implementada pela Lei n. 11.101/2005; expansão das atribuições da justiça do trabalho, EC n.45/2004; e o reconhecimento das Centrais Sindicais, Lei n. 11.648 de 2008.

Um dos grandes ícones contemporâneos para o Direito do Trabalho foi o governo Lula e Dilma, neste sentido Nascimento & Nascimento (2014) este que muito foi especulado gerando perspectivas de mudanças na matéria trabalhista, uma das primeiras e principais implementações foi o estabelecimento do Fórum Nacional de Direito do Trabalho. Este que é uma organização dividida em três poderes, independente do governo, na qual é composto por representantes dos trabalhadores estabelecidos pelas Centrais e Confederações sindicais, e dos empregadores indicados pelos sindicatos patronais de cúpula, e do Governo; possuindo o objetivo de pleitear reformas no direito coletivo trabalhista. E como fruto das discussões foram apresentados projetos como, a organização sindical, negociação coletiva, criação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, o direito de greve, um novo esquema de solução de conflitos e as ações coletivas na Justiça do Trabalho.

⁴ *In itinere*: Horas na estrada ou em andamento.

Diversas foram as normas criadas, como ensina Nascimento & Nascimento (2014) a exemplo do reconhecimento das Centrais Sindicais como organismos de representação dos interesses dos trabalhadores e repouso semanal remunerado para os trabalhadores de comércio instituído pela Lei n. 11.603 de 2007. As expectativas sobre a possibilidade de uma reformulação da matéria trabalhista foram frustradas, uma vez que não houve a participação contínua das autoridades sindicais.

Já no governo Dilma, ainda nas lições de Nascimento & Nascimento (2014) houve o reconhecimento do Teletrabalho através da Lei 12.551 de 2011, ampliação do aviso prévio de trinta para noventa dias Lei n. 12.506 de 2011, expande aos empregados domésticos os mesmos direitos que os trabalhadores urbanos por meio da EC n. 72 e aplica-se a expropriação de propriedade urbana ou rural em que for achado trabalho em condição análoga à escravidão ou o cultivo de plantas psicotrópicas e a lei dos empregados domésticos através da Lei Complementar n. 150/2015.

2.5 A Lei da Reforma Trabalhista – Lei. nº. 13.467/17

Ao analisarmos o contexto histórico que propiciou a reforma das normas trabalhistas, nos deparamos com a mudança governamental ocorrida em 2016, realizada com base na insatisfação de certos grupos sociais, com a pressão das empresas multinacionais e a perda do apoio legislativo. E devido a isso o Brasil adotou fundamentos como o neoliberalismo, Estado mínimo e grande influência das autoridades econômicas vigorando então um outro pensamento econômico, público e de políticas sociais. E desta situação, derivou-se a reforma trabalhista através da Lei n. 13.467 de 2017, aplicando preceitos como a desregulamentação e a flexibilização do trabalho, sendo 54 artigos modificados, 9 retirados e 43 acrescentados.

Nesta perspectiva, a reforma trabalhista teve como principal premissa nas explicações de Leite (2019) a necessidade de uma atualização no vínculo de trabalho, estabelecendo três fundamentos de amparo ao Capital a liberdade, a segurança jurídica e a simplificação, se opondo aos princípios e as normas antes estabelecidas de proteção ao trabalhador.

Já no caráter ideológico da reforma, Santos (2018) descreve que esta visou a moderação protetiva do Estado ligada aos sujeitos da classe trabalhista, também estimulando a redução do rigor das negociações coletivas de forma direta dos trabalhadores e patrões, se tornando deliberadamente favorável aos patrões, no sentido do desregulamento de vários direitos trabalhistas, estimados como irreversíveis, mantendo, assim o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada

Com a promulgação da Lei n. 13.467 de 2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, derivada da Medida Provisória n. 808/2017, para Fonseca (2018) esta provocou inúmeras alterações com mudanças nocivas a classe trabalhadora, a reforma teve sua aprovação depois de cumprir o procedimento no Congresso Nacional, tendo como maior discordância relativo ao processo vertiginoso, em princípio conflitante com a importância das modificações provocadas na matéria trabalhista. Um dos indícios é o fato de que a sua aprovação se deu sem correções ou retificações, do Senado Federal, do PL conduzido pela Câmara dos Deputados, evidente intuito de providenciar rápida vigência a Reforma. Mesmo assim a Lei trouxe algumas mudanças favoráveis como o trabalho intermitente e preferível fixação da base de cálculo das indenizações devido a danos extrapatrimoniais.

Desta maneira, a reforma trabalhista instaurou diversas medidas visando a desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas, neste aspecto Delgado (2019) analisa que na esfera da desregulamentação a exemplo foram retiradas da CLT, o fundamento de “tempo à disposição” nas situações em que o trabalhador está nos limites físicos da empresa; inclusão da prescrição intercorrente para os processos de execução do trabalho; exclusão das horas *in itinere*; eliminação de caráter salarial dos intervalos de trabalho; redução do regulamento dos danos moral e material trabalhistas; diversas situações de agravamento do poder do empregador.

3 AUTONOMIA NEGOCIAL COLETIVA À LUZ DO NÚCLEO PROTETIVO SINDICAL

3.1 Aspectos Preliminares

Com o estudo do advento do Direito do Trabalho, e suas principais mudanças até a sua concretização como ramo jurídico, este que surge com o propósito da proteção ao trabalhador abusado e parte mais frágil da relação, o Estado prove formas para que possa trazer equilíbrio na relação trabalhista. No entanto com o surgimento da globalização e efetivas crises econômicas, conseqüentemente como apresentado no primeiro capítulo ocorre o aumento substancial de demissões em massa, instabilidade salarial a efetiva baixa nos empregos.

Em função deste, surgem conceitos como a flexibilização das normas trabalhistas; no direito brasileiro este instituto, surge através da Lei 13.467/2017, tendo como preceito a teoria da valoração do princípio da autonomia da vontade no campo do direito coletivo trabalhista, este princípio resulta na priorização das normas coletivas negociadas, no sentido de modificar certas normas já existentes e retirando o caráter intervencionista do Estado. Com base nisso como deverá se portar os sindicatos responsáveis pela defesa dos interesses do trabalhador frente a ampla negociação coletiva.

Na sequência aborda-se a respeito da flexibilização das normas trabalhistas, percorrendo sobre o seu surgimento, conceituação, classificação e aplicação, juntamente trabalhando com os princípios relativos à proteção, destacando a sua relevância e importância para este estudo.

Em seguida é apresentado o instituto da negociação coletiva, no qual é analisado a sua conceituação, seus objetivos, utilizando os princípios da participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas e o fundamento da autonomia privada coletiva.

E por último trabalhamos o sindicato e a sua importância no Direito do Trabalho, e proteção, apresentando sua conceituação, relevância e princípios como da liberdade sindical e da influência do sindicato nas negociações coletivas.

Desta forma este capítulo se divide em quatro tópicos tendo por objetivo analisar como a autonomia das negociações coletivas irá influenciar na ausência da proteção do Direito sindical. Vez que nossa Carta Magna prevê que é essencial a presença dos sindicatos nas negociações coletivas, para a proteção dos interesses dos trabalhadores.

3.2 Da Flexibilização

Conforme elucidado no capítulo anterior a flexibilização das normas trabalhistas surge em decorrência de vários aspectos, como a instabilidade econômica iniciada nos anos 70 e 80, para Cassar (2017) em virtude do cenário econômico mundial resultante da globalização juntamente com o avanço do sistema capitalista, que estimulou a concorrência entre os países, estabelecendo a obrigação de produzir mais em maior escala e melhor qualidade para competir com o mercado globalizado; como consequência surge o padrão buscado para a adoção de uma nova estrutura justrabalhista, com normas mais flexíveis, sendo passível de alteração e moldável a atual situação econômico mundial e de cada empresa.

Dessarte, Martins (2012) ensina que uma das características do neoliberalismo é a instituição da lei de oferta e demanda no que tange a contratação e a questão salarial dos trabalhadores devendo ser regulado pelo mercado. Deixando o Estado de interferir no vínculo trabalhista, sendo apenas acertado pela circunstância economia. Contudo, o trabalhador não é equivalente ao empregador, motivo que precisa de proteção. Manifestando um fundamento do dever de afastamento entre o econômico e o social, o que é corroborado atualmente pela Carta Magna, onde não aborda os dois assuntos de maneira conjunta, mas de forma independente. Igualmente sugere um Estado neoliberalista, com menor presença nas relações pessoais.

Já no Brasil, com as privatizações ocorrendo no mandato de Fernando Henrique Cardoso, Leite (2019) esclarece que no âmbito das relações trabalhista é moldada para a atenuação das atividades normativas estatais, alterando o núcleo regulamentar da heterorregulamentação para a autocomposição, reavaliando a importância histórica da liberdade e autonomia das partes, tanto na esfera dos direitos individuais, quanto nos coletivos. Na realidade não é possível desassociar a dimensão das garantias sociais da verdadeira distribuição de renda, da garantia empregatícia e de condições dignas de emprego e salário para os indivíduos.

Ademais, passemos para a análise conceitual da flexibilização, Delgado (2019, p. 71-72) define flexibilização como:

[...] Possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência.

De acordo com Cassar (2017) atendendo a uma perspectiva pós-positivista principiológica, na qualidade de espécie da categoria normativa constitucional, é preciso

identificar algum recurso da matéria justrabalhista no sentido de equiparar entre o princípio da proteção, contido tacitamente e expressamente em múltiplas normas indispensáveis de ordem pública, junto com as garantias da dignidade humana e a inevitabilidade da manutenção do bem estar da empresa.

O princípio da proteção nos ensinamentos de Delgado (2019) este fundamento estrutura a base do Direito do Trabalho, com suas normas, regulamentações, princípios e suposições próprias, criando toda uma organização para a proteção à parte mais vulnerável e hipossuficiente do vínculo trabalhista (o trabalhador), tendo em vista a harmonização ou moderar, na esfera jurídica, o desequilíbrio ligado ao domínio fático contratual do trabalho.

Assim Martinez (2019, p.159-160) elucida:

O princípio da proteção surge, então, para contrabalançar relações materialmente desequilibradas. Esse propósito é alcançado mediante opções e atitudes interpretativas do aplicador da fonte jurídica em conformidade com as variáveis.

Ainda na temática principiológica da proteção, Martins (2012) explica que este se divide em mais três princípios, o primeiro é o *in dubio pro operario*⁵; seguido pelo princípio da norma mais favorável⁶; e por último o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador⁷.

Isso posto, retomando ao estudo da flexibilização, Leite (2019) classifica a flexibilização em três eixos, o primeiro trata da flexibilização de proteção, no qual, tem como objetivo a união das fontes heterônomas e autônomas mais benéfica para aos empregados; a segunda é a chamada flexibilização de adaptação, deriva de plano sindical por motivo das adversidades breves ou de instabilidade econômica no âmbito empresarial, ocorrendo através de circunstâncias *in pejus*⁸, determinadas em procedimentos de autocomposição, e seu objetivo é a proteção dos melhores interesses dos empregados; e o último: a flexibilização de desregramento baseia-se no rompimento da rigidez das normas trabalhistas por meio legal, independente de negociação coletiva. Esta última é capaz de provocar a chamada desregulamentação de um direito já garantido, como exemplo a estabilidade decenal⁹,

⁵ Ilustra Sergio Pinto Martins (2011, p.69): Na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista, o *in dubio pro operario*.

⁶ Clarifica Sergio Pinto Martins (2011, p.69): [...] implícito no *caput* do art. 7º da Constituição quando prescreve “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

⁷ Ainda nas lições de Martins (2011, p.70): A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior.

⁸ Segundo Leite (2017, p.981): o princípio da proibição da *reformatio in pejus*: “No julgamento de um recurso, o órgão judicante superior profira decisão que piore o resultado meritório da demanda para o recorrente”.

⁹ CLT. Art. 492. “O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.” (BRASIL, 1943, Art. 492).

modificada para o regimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. A Lei 13.467/2017 é a última situação de flexibilização de desregramento no país.

Neste sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2019) afirma que o Brasil fixando uma organização flexível subordinada as negociações coletivas quanto à irredutibilidade salarial¹⁰, compensação e redução de jornada de trabalho¹¹ e aos turnos ininterruptos¹². Nitidamente estas restrições legais não impossibilitam a adoção de outros meios de atividade laborativa, caso do teletrabalho. Porém, o que não deve ocorrer é a existência de vínculo empregatício sem o amparo protetivo jurídico do Estado, valendo-se da alegação de que as pessoas que possuem vínculo empregatício (patrão e empregado), são capazes de convencionar voluntariamente sobre seus direitos e deveres, resultado do fundamento da autonomia privada coletiva.

Neste contexto, devemos apresentar também a desregulamentação, pois uma das características que a flexibilização traz consigo é o caráter desregulamentador das normas trabalhistas, assim Cassar (2017) descreve a desregulamentação como a retirada do Estado, juntamente com a retirada de direitos impostos de maneira normativa, revogação completa do amparo legislativo, autorizando a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para controlar o vínculo de trabalho, tanto de maneira individual quanto coletivamente. Já a flexibilização presume que exista a participação de forma intervencionista do Estado, relativamente intensa, para a promulgação dos direitos da classe trabalhadora, ainda que sejam direitos básicos. Na flexibilização um grupo de normas de ordem pública conserva-se inalterado, pois sem a sua existência não será possível idealizar a vida do trabalhador de forma digna, representando a sua indispensabilidade primordial a manutenção do Estado Social.

Assim, define Vóila Bomfim Cassar sobre este tópico (2017, p. 40):

Só é possível um mercado flexível, regido pelas leis de mercado, num país em que as taxas de desemprego sejam pequenas e que adote medidas protetivas para amparar e capacitar o trabalhador desempregado, visando e buscando a recolocação deste obreiro no mercado de trabalho.

¹⁰ Inserido através da nossa carta magna, “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (BRASIL, 1988, Art.7º, VI).

¹¹ Introduzido no mesmo artigo da Constituição Federal, “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 (BRASIL, 1988, Art.7º, XII).

¹² De igual artigo, “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (BRASIL, 1988, Art.7º, XIV).

Por último, Amauri Mascaro Nascimento (2014 apud OZAKI, 2000) em análise ao estudo da OIT de nome *Negociar la flexibilidad* expõe que os sindicatos, perante de um posicionamento preliminar antagônico e defensivo defronte a flexibilização, em um período de sucessiva redução de filiados e de enfraquecimento do poder sindical, repensam essa política, mesmo que preservassem as restrições, atualmente buscando conciliar seus procedimentos, levando em consideração de que em uma esfera macroeconômica tendo de ampliar a produtividade e a concorrência das empresas, aprovando no lugar das atribuições tradicionais novos sistemas de mercado. O autor conclui a análise ao estudo, demonstrando que as negociações coletivas, ao possibilitar que empregados e empregadores consigam de maneira conjunta um resultado viável (no lugar do empregador estabelecer de forma unilateral o que é mais adequado para a coletividade).

3.3 Da Negociação Coletiva

Seguindo com a matéria das negociações coletivas, sendo uma ferramenta para se chegar na flexibilização de certas normas trabalhistas, ganhando mais força e destaque com a Reforma Trabalhista de 2017. Assim, adentramos na análise da negociação de forma coletiva e a sua autonomia, Nascimento & Nascimento (2014, p.292) delimita:

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.

Nesta acepção, Leite (2019) delimita que negociação coletiva consiste em um sistema preliminar, derivado do fundamento da autonomia privada coletiva, tendo como intuito a elaboração de fonte formal, podendo ser autônoma ou heterônoma, qual irá solver a discordância em pauta.

Segundo Santos (2018), este instituto, concebe em uma ferramenta de autocomposição dos interesses dos empregados e empregadores, composto por um mecanismo intrínseco, direcionado por meio das partes e aplicado na resolução de conflitos coletivos. E por fim a Convenção 154, da OIT consagra que as negociações coletivas, alcança todas as negociações compreendidas entre um empregador, ou um conjunto de empregadores, uma entidade ou várias entidades empregatícias, e do outro lado, uma ou várias organizações de empregados.

Ainda na OIT 154, ela estabelece em seu artigo segundo os parâmetros da negociação coletiva:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregados e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez (GENEBRA, 1983. Art. 2°).

Este instituto surge, como afirma Nascimento & Nascimento (2014) decorre do momento em que o Estado era omissivo perante os problemas sociais, pois utilizava-se a política liberalista. Era necessário que os trabalhadores deveriam se organizar e utilizar o poder sindical, recorrendo a greve, os empregados conseguiriam negociar com seus empregadores, principalmente a matéria salarial e abrangendo outros interesses, atualmente os mais genéricos. Inclinando assim para um Direito do Trabalho autônomo.

Atualmente as negociações coletivas, é um dos mais significativos meios de solução das divergências existentes, logo, Delgado (2019) nos dá a classificação de que a negociação coletiva se encaixa como um método autocompositivo, no qual decorre no momento em que o conflito é resolvido, sem a presença de terceiros no andamento de conciliação da divergência. E ocorre em três situações ocasionalmente muito diferente uma da outra. Uma preza pelo abandono unilateral do benefício da vantagem pretendida, esta é intitulada de renúncia. A próxima situação, consiste da anuência ou conformidade de uma das partes ao pedido da outra, esta é a aceitação, resignação ou submissão. E por último temos a concessão recíproca, nesta que é desenvolvida pelas próprias partes, também chamada de transação.

Partindo para a questão da função da negociação coletiva, Cassar (2017) descreve, a sua função primária é a jurídica esta que trata da elaboração, alteração ou extinção das condições de trabalho, esta é a função normativa ou flexibilizadora, a seguinte é a função de pacificação, no sentido de solução dos conflitos, onde é um meio para diminuir as demandas judiciais e a estabilidade social, criando-se o caráter obrigacional. As negociações de forma coletiva, tem um resultado equiparador, razão que é flexível, sendo capaz de inclinar-se para o amparo dos direitos dos trabalhadores, ou inclinando-se para a defesa do bem-estar da empresa. No tempo em que as normas caminham para se tornarem mais inflexíveis e rígidas, este instituto tem o enfoque do ajuste dos interesses, sempre tendo em vista a situação em que se apresenta a problemática, o local, as estruturas e as normas, da mesma forma a conjuntura econômica dos participantes desta negociação.

Logo, para Martins (2012) o direito de poder negociar livremente estabelece componente fundamental da liberdade sindical, uma vez que a negociação coletiva deve ser realizada exclusivamente pelos sindicatos¹³. Cabendo as autoridades públicas, não limitar o direito de negociação, assim como não necessita de aprovação pela autoridade pública, uma vez que a negociação gera obrigação apenas entre as partes. Como estabelece a Constituição Federal, é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações, valorizando assim a autonomia privada coletiva. Fundamenta-se que a negociação coletiva, busca respaldo na teoria da autonomia privada coletiva, tencionando a preencher a escassez de contrato individual de trabalho.

Levando em consideração a importância da teoria da autonomia coletiva dos particulares Nascimento & Nascimento (2014), reconhece que os atributos derivados desta teoria do Direito do Trabalho, se conecta entre os sindicatos e o Estado juntamente com um governo autoritário que prejudicam a liberdade sindical, as negociações de forma coletiva e o direito de greve. E tendo em consideração o conceito amplo da autonomia coletiva este que é o princípio que justifica não apenas a negociação coletiva, bem como a liberdade sindical e a autotutela dos empregados, e com isso tem a capacidade de constituir normas e condições de trabalho, poder regulamentar para instituir contratos coletivos de trabalho; e também a autonomia para organizar associações sindicais sem a necessidade da aprovação preliminar do Estado e sem a intervenção deste, entrar e sair das associações; e pela interrupção do trabalho ou outras práticas coletivas autênticas, para que tenham a capacidade de realizar a defesa dos seus interesses ou direitos.

Não obstante, esclarece Santos (2018, p.89):

[...]autonomia privada coletiva pressupõe que o Estado abdica de parte de sua jurisdição e do monopólio de criar normas, em favor dos grupos sociais, entre eles os sindicatos, as associações, os partidos políticos, para que estes tenham a liberdade de auto-organização e de autorregramento de seus próprios interesses.

Como sabemos, a participação dos sindicatos é obrigatória para a realização das negociações coletivas, para Cassar (2017) a Convenção 163 da OIT, é o mecanismo internacional de mais relevância neste tema, uma vez que identifica que as negociações coletivas deve ser um direito abrangente e garantido a todos os territórios e modelos de organização, independentemente do nível sindical, profissional ou empresarial. Como

¹³ Chamado de princípio da interferência sindical obrigatória, como elucida Martinez (2019), fundamenta-se no art.8º, VI da Constituição Federal “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Sendo assim, é substancial a presença da entidade sindical para a celebração de uma relação contratual coletiva.

afirmado, no Brasil as negociações coletivas apenas podem ser celebradas pelos sindicatos, exceto quando referir-se a conteúdos internos das empresas, neste caso os interessados negociam de modo direto.

A real importância da negociação coletiva trabalhista está profundamente estruturada com a consolidação dos sindicatos, para Santos (2017), posto que incumbe a este último a responsabilidade de representar e defender a vontade de seus associados nos dissídios sociais com os empresários. Porém, para que este instituto atinja os objetivos das entidades sindicais é necessário que esteja inserida em um ambiente onde a democracia impera.

3.4 Dos sindicatos e sua proteção

Consoante visto anteriormente, o sindicato é responsável pela representação dos interesses dos trabalhadores, portando cabe realizar a sua análise diante dos fatos anteriormente apresentados e sua relevância. Os sindicatos são sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho, como elucida Delgado (2019, p.1590):

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

Porém, conforme surgiram os sindicatos empresariais, esta definição deve ser traçada mais amplamente, para que compreenda as duas partes, tanto trabalhistas quanto aos empregadores, ainda nas orientações de Delgado (2019, p.1590) “sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, *lato sensu*¹⁴, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.”

Nota-se que as acepções evidenciam, como ilustra Martinez (2019), a real importância das entidades coletivas de trabalho, inseridos em um contexto de direito sindical e coletivo trabalhista, para a elaboração de um direito complementar promovido como mínimo pelo Estado. Direito este que se sustenta na incumbência de melhor aperfeiçoamento, do que os proporcionados por normas heterônomas, mesmo que diversas vezes seja complexo caracterizar o que de fato seja uma melhoria.

No que tange a representação sindical e a natureza jurídica deste instituto, Cassar (2017) descreve que os sindicatos são pessoas jurídica de direito privado, onde representam a

¹⁴ *Lato sensu*: em sentido amplo.

vontade dos obreiros se estruturam, em sua maior parte, por categoria e não profissão (com exclusão dos sindicatos de categorias especificadas estruturados por profissão ou ofício). Justifica-se esta conduta diante do paralelismo sindical¹⁵ o qual deve estar entre a categoria econômica e a profissional, da maneira em que todos os agentes sociais sejam adequadamente representados, trazendo assim a harmonia dos interesses.

A CLT (BRASIL, 2017), delimita as atividades e prerrogativas do sindicato em seu art. 513:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à 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.

Adiante, conforme analisado neste tópico, também é incumbido ao sindicato a defesa dos interesses e como versa a nossa Carta Constitucional no artigo 5º em seu inciso XXI (BRASIL, 1988) “as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente”.

Não obstante o direito sindical e coletivo do trabalho gozam de princípios para a sua efetivação, um deles é o da liberdade sindical, como aduz Martinez (2019) liberdade sindical é uma ferramenta de suporte dos direitos sociais e em suma a sua ampliação. Utilizado com a finalidade de progresso e aumento dos avanços sociais e econômicos, não admitindo o retrocesso. Salientando que as negociações coletivas possuem da chamada presunção de progressividade e de melhoria da condição social dos empregados, mesmo que, supostamente, indique em finalidade oposta. Bastando examinar que por várias vezes ocorre a extinção de uma complementação do salário, a exemplo de um adicional por tempo de serviço, podendo ser justificado com um acréscimo salarial real ou até mesmo impossibilitado uma prática de despedimento coletivo.

Deste modo, observamos a importância da efetiva existência dos sindicatos, nesta lógica Santos (2018) instrui que os sindicatos modernos, detêm de suma importância na situação jurídica atual. Sendo fundamentais no mundo trabalhista, justificado pela sua

¹⁵ Paralelismo sindical: “importa na existência de um sindicato representativo da categoria profissional para cada sindicato correspondente à categoria econômica” (CASSAR, 2017, p.1242).

possibilidade de redução da desigualdade econômica e social, auxiliando no aumento salarial e dos benefícios trazendo um mundo mais democrático, que priorize os direitos humanos e a dignidade da pessoa humana, para isso é essencial a participação do sujeito coletivo que o sindicato retrata, utilizando como mecanismo a negociação coletiva. A falta dos sindicatos, de um ponto de vista social e político ocorreria em uma enorme lacuna de poder, sendo praticamente impossível de ser recuperado.

Contudo, com a extinção da contribuição sindical obrigatória e a promulgação da reforma trabalhista, ainda nas lições de Santos (2018) os sindicatos passam a encarar um grande problema, pelo relevante comprometimento que exerce no universo justabalhista, bem como a sua relevância no campo do direito coletivo trabalhista brasileiro, na reestruturação de diversos direitos e interesses retirados pela reforma trabalhista.

4 OS EFEITOS DA PREVALÊNCIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS ACIMA DO PREVISTO EM LEI NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

4.1 A Prevalência Do Negociado Sobre o Legislado

Conforme apresentado no primeiro capítulo deste trabalho, onde tratamos da Lei n. 13.467 de 2017, esta que trouxe mudanças significativas para o mundo justabalhista do Brasil, e dentre inúmeras alterações, mudanças e retirada de uma quantidade considerável de normas da CLT, uma em especial chamou a atenção, pois sobrepunha as negociações de forma coletiva realizadas entre empregado e empregador acima das normas produzidas pelo Estado, assim relativizando o poder protetivo do estatal em favor de normatização através da negociação coletiva. Contido no novo art. 611- A da CLT, juntamente com 15 incisos, apresentando uma grande gama de situações que podem ser objeto nas negociações, *in fine*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - Banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - Regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - Modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - Troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - Enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIV - Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017).

Devemos citar além destes apresentados, mais uma norma explicitamente flexibilizadora inserida através do parágrafo único do artigo 611-B da mesma consolidação, trazendo mais uma regra para o rol de objetos a serem negociados:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017).

Como se nota, é um rol extenso de possibilidades que podem ser acordadas coletivamente, e como dito teve grande repercussão por conta do poder entregue de forma exacerbada a autonomia negocial, juntamente devemos analisar os seus parágrafos:

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017).

De fato, esse instituto gerou grande repercussão em sua aprovação, tanto que recebeu diversas críticas por vários doutrinadores, pessoas que atuam na área trabalhista voltada a proteção dos trabalhadores, desde advogados, representantes de sindicatos, confederações, federações, de certo modo de uma parte considerável dos que pleiteiam pela efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores. Pois reconheciam que o princípio em tela não era benéfico para a classe dos empregados, como demonstrado a seguir com base na bibliografia adotada. Partimos então para o estudo do artigo supramencionado.

Levando em consideração que a Constituição Federal confere aos sindicatos a capacidade por meio das negociações coletivas a criação de regras autônomas, deve-se examinar o fundamento da supremacia das normas de ordem pública, ou seja as regras contida no artigo 8º, da CLT no qual delimita certas regras para a aplicação das normas de trabalho,

como na ausência de disposições legais ou contratuais, irá se utilizar outros meios, caso da jurisprudência, analogia, os princípios e normas gerais do direito, mas em caso algum os interesses de determinada classe ou particular predomine sobre o interesse coletivo. Determinando assim a supremacia do interesse público sobre o privado.

Neste aspecto, os parágrafos do art. 8º, determinam que as Súmulas e os demais enunciados jurisprudenciais editados pelo TST, não podem limitar direitos previstos nem gerar obrigações sem a previsibilidade anterior a lei. Com isso, no ano de 2012, o TST, reconheceu por meio da Súmula 437, em seu item II:

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. (BRASIL, 2012).

Deste modo, a reforma trabalhista, modificou significativamente este fundamento, como demonstrado foi aplicada uma nova estrutura hierárquica das fontes justralhistas, onde foi aumentado de forma extrema e desarmônica dos poderes da negociação coletiva, entende que por meio desta valoração é aprovada a retirada ou redução de normas de competência privativa do Estado relacionadas como contrato de trabalho. Como demonstra Delgado:

Com a prevalência do negociado sobre o legislado (*caput* do art. 611-A da CLT), a Lei n. 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social. (DELGADO & DELGADO, 2017. p 254).

Ao mesmo tempo, observa-se que a prevalência do negociado acima do legislado lida diretamente com vários direitos sociais, estes que estão ligados aos elementos naturais do pacto de trabalho, na forma de negócio jurídico, para Jorge Neto e Cavalcante (2019) se vincula com a função, a jornada de trabalho e a remuneração. Em suma, estes direitos são ligados diretamente ao vínculo de trabalho ocorrido entre o patrão e o empregado, assim, toda norma que os regule, deve ser observada juntamente com os princípios constitucionais da proteção ao trabalho e a supremacia do princípio protetor.

Conforme trabalhado anteriormente, o princípio da proteção ao trabalho, é um dos fundamentos que regem o direito do trabalho como um todo, vez que é regido com base no amparo efetivo ao trabalhador, este que é a parte hipossuficiente do vínculo e a quem se deve maior cuidado.

Mas como dito, o art. 611-A ao tratar da possibilidade de dispor de maneira prejudicial no que foi previsto nas regras legais, considerado como lesivo aos direitos sociais, contidos em nossa Carta Constitucional, no seu art. 7º, como demonstrado anteriormente, neste artigo contém a efetivação da negociação coletiva, mais precisamente no inciso XXVI¹⁶, no qual deve ser utilizado como uma ferramenta de aquisição de novos direitos, quais tenham como objetivo a melhoria das condições públicas dos trabalhadores, sendo utópico utilizar o instituto da prevalência do negociado sobre o legislado como instrumento criador de barreiras ou retirada dos direitos.

Em suma, existe indícios que o instituto da exaltação das negociações coletivas acima das previstas pelo Estado, interfira em certas regras da constituição em teria se trataria de uma norma inconstitucional, inclusive como o doutrinador Bezerra Leite (2019) apresenta diversos motivos para considerar a inconstitucionalidade desta norma em questão, pois conflitaria na questão de apenas tolerar as a modificação de regras, que provoquem o melhoramento das condições socioeconômica dos empregados urbanos e rurais. Assim, sequer por emenda constitucional se tornaria viável restringir ou reduzir a matéria que trata o art. 7º da CF, vez que ele trata de regras de direito fundamental, e um segundo artigo o 60, § 4º, IV¹⁷ também da nossa Carta Constitucional, que versa em regra de direitos de ordem pública.

O autor apresenta mais indícios de que o artigo poderá ser considerado inconstitucional, na sua visão o instituto da prevalência do negociado acima do legislado fere a nossa Carta Magna no sentido de que o legislador previu as três possibilidades em caráter atípico em que os direitos fundamentais sociais dos empregados têm o potencial de ser minimizado ou flexibilizado através das convenções ou acordos coletivos de trabalho, que são compreendidos na redução salarial¹⁸, a compensação ou diminuição da jornada de trabalho¹⁹ e a implantação da jornada em turnos ininterruptos de revezamento²⁰.

Na sequência o autor explica que o artigo 611-A da CLT, não traz nenhuma diferenciação entre o empregado filiado e aos trabalhadores que não estão filiados ao

¹⁶ Inserido pelo art. 7º, XXVI da CF: - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, 1988).

¹⁷ Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: [...]§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...] IV - os direitos e garantias individuais. (BRASIL, 1988).

¹⁸ Caracterizado por meio do art. 7º, VI da CF: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. (BRASIL, 1988).

¹⁹ Inserido pelo art. 7º, XIII da CF: XIII - 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; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943).

²⁰ Compreendido pelo artigo 7º, XIV da Constituição Federal: XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. (BRASIL, 1988).

sindicato responsável. Isso é de suma importância, vez que a contribuição sindical não é mais de caráter obrigatório, perdendo assim, o seu fundamento principal de defesa dos interesses dos trabalhadores para se alcançar tanto pelo ônus quanto os bônus realizados em negociações coletivas.

Neste mesmo sentido, já apresentado o princípio da norma mais favorável contido no supracitado artigo 7º da Carta Constitucional, o doutrinador Mauricio Delgado (2019) entende que o instituto da prevalência do negociado sobre o legislado deve ser analisado restritivamente, na tratativa dos temas e direitos trabalhistas que tem a possibilidade de ser acordado coletivamente, acima da legislação heterônoma aplicada. Destacando assim o texto do *caput* do 611-A onde apresenta a expressão “entre outros”, insinuando cuidar de um rol exemplificativo, na realidade é que a introdução de novos conteúdos deve ser realizada com muito cuidado, visando não desrespeitar, os princípios constitucionais existentes a exemplo da norma mais favorável.

Com isso, Delgado (2019) apresenta a mesma concepção de Leite (2019), na questão da inconstitucionalidade da prevalência das negociações sob o previsto em lei, coincidindo nos mesmos pontos apresentado por Leite, desrespeitando em alguns termos a regra constitucional prevista no art. 7º, VI e XIII, mas defende que o art. 611-A da CLT, se não atingir os temas, direitos e regulamentações compreendidas em normas jurídicas em grau de superioridade das leis ordinárias. Portanto, o autor argumenta que se considerarmos este raciocínio o negociado não perturbaria ou desrespeitaria, de forma alguma, as normas e direitos garantidos na Constituição, ou por regras internacionais de direitos humanos (pois é de caráter supra legal) e até mesmo as normas e direitos garantidos por lei complementar.

Prosseguindo, insta salientar que quando a CF, aprova as convenções e acordos coletivos, em seu artigo 7º, como mencionado anteriormente, ela não aprova que as negociações coletivas sejam utilizadas como instrumento normativo de diminuição ou retirada de direitos e garantias trabalhista. Mas sim se refere como uma forma de aprimoramento das relações de trabalho, visando o princípio constitucional da norma mais favorável, ou seja, as negociações coletivas, só poderiam ser utilizadas em tese para a melhora da condição social dos trabalhadores.

Como esclarece Delgado & Delgado (2017, p. 256) em relação a utilização dos resultados das negociações coletivas como afronta aos princípios previstos pelo Estado:

Essas mesmas fontes estão submetidas, por fim, à imperatividade da legislação federal trabalhista, ressalvadas as cuidadosas e prudentes possibilidades abertas pelo princípio da adequação setorial negociada. Não se trata, pois, repita-se, de

autorização para a precarização das relações trabalhistas na economia e na sociedade brasileiras.

Conforme apresentado, o texto do artigo 611-A da CLT, expõe que a demonstração dos direitos em seus incisos é apenas exemplificativa. E contrapondo Delgado, o autor Cassar (2017) acredita que este instituto enfraquece e fere o princípio da indisponibilidade²¹ dos direitos legais trabalhistas, de igual maneira vai em sentido contrário ao princípio da prevalência da norma mais favorável. Modificando o direito trabalhista, deixando cada vez mais de ser um direito público e se tornando um direito mais privado, alterando diversos direitos contidos na CLT, que não estão amparados na Carta Constitucional, em direitos disponíveis, de natureza privada. O autor menciona que o instituto não teve a intenção de acrescentar direitos, porque nunca houve impedimentos para o aumento de direitos.

Ao tratarmos dos incisos do art. 611-A, da CLT, devemos atentar que via de regra os incisos sempre devem estar em harmonia com o texto previsto no *caput* do artigo. No entanto com a efetivação da reforma trabalhista, este raciocínio foi modificado, estabelecendo a exceção como regra, isto em teoria impactaria em certos direitos fundamentais sociais garantido aos trabalhadores.

Como defende Leite (2019), o autor entende que todos os incisos são inconstitucionais excluindo os I, IV, V, VI, VII, IX, XI, XIV e XV, os quais devem ser avaliados concretamente, com o objetivo de quem for aplica-los avalie se as normas das negociações coletivas estão de acordo com os princípios da vedação do retrocesso social²², da progressividade²³, da razoabilidade²⁴ e da proporcionalidade²⁵.

²¹ Delgado define (2019, p. 237): “[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato [...]”.

²² Flavio Martins define Proibição do Retrocesso como (2019 apud Coutis, 2006, p. 20): “[...] uma vedação às normas e medidas estatais que, por debilitar ou retraindo o nível de proteção outorgado, reinstauram obstáculos para a satisfação de suas necessidades básicas, ou, em termos mais amplos, fazem renascer obstáculos de caráter econômico e social que limitam de fato a liberdade e a igualdade das pessoas, e impedem o pleno desenvolvimento da pessoa humana e a efetiva participação de todos na organização política, econômica e social de um país.

²³ O Princípio da Progressividade é consagrado no Art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos: Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados (1969, Costa Rica).

²⁴ Delgado apresenta o Princípio da Razoabilidade (2019, Brasil p. 230): dispõe o princípio da razoabilidade que as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação [...] ele sugere que se tenha incredulidade, ceticismo quanto a condutas inverossímeis, assim como no tocante a condutas que, embora verossímeis, mostrem-se insensatas.

²⁵ Cassar delimita o Princípio da Proporcionalidade (2017, Brasil p. 111): Este princípio abrange três aspectos, a adequação que é a escolha do meio ideal para a consecução dos objetivos pretendidos. Necessidade, significa

Não obstante, outro apontamento doutrinário é na questão dos parágrafos do instituto em análise, vez que estão ligados diretamente a garantias fundamentais de proteção ao trabalhador, visam a extrema flexibilização das normas trabalhistas do mesmo modo, alguns podem conter matéria conflituosa com a constituição federal situação apresentada nos parágrafos primeiros ao quinto.

No primeiro dispõe que na análise da negociação coletiva, a Justiça do Trabalho deve estar de acordo com o disposto no parágrafo 3º do art. 8º da CLT. Este, delimita que cabe a Justiça do Trabalho a averiguação exclusiva dos elementos essenciais do negócio jurídico como prevê o Código Civil brasileiro, devendo ter como base o princípio da intervenção mínima da autonomia coletiva.

Assim, as negociações coletivas são de fato negócios jurídicos possuindo eficácia normativa, resultado da ação da autonomia privada coletiva e Jorge neto e Cavalcante (2019) entende que esta autonomia leva em consideração o poder jurídico e público capaz de gerar as normas derivadas das negociações coletivas.

Mas estas normas devem obedecer aos requisitos dos negócios jurídicos, para este autor, o disposto no § 1º do art. 611-A, somado com o art. 8º, § 3º²⁶ da CLT, ao relativizar, de maneira plena, a avaliação da norma atende aos requisitos constitucionais e se de fato cumpre o previsto para a validade de um negócio jurídico, e para inevitavelmente limita o poder do Judiciário, restringindo a autonomia funcional da justiça do trabalho.

No entendimento de Leite (2019) o parágrafo primeiro do Art. 611-A, da CLT, é totalmente inconstitucional, pois considera o previsto no art. 5º, XXXV, da CF, onde a lei não tem a capacidade de excluir por meio da avaliação do Judiciário lesão ou intimidação a direitos, tanto individuais quando sociais.

A prevalência do negociado sobre o legislado, apresentado através do art. 611-A da CLT, é de fato um tema polêmico entre os doutrinadores, onde se é discutido a sua possibilidade de infringir normas de caráter constitucional. Deste modo cabe a nós

que os meios escolhidos não devem ultrapassar os limites mínimos para a conservação dos fins almejados. E a proporcionalidade deve espelhar a vantagem em se ter escolhido aquele meio para o caso concreto.

²⁶ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

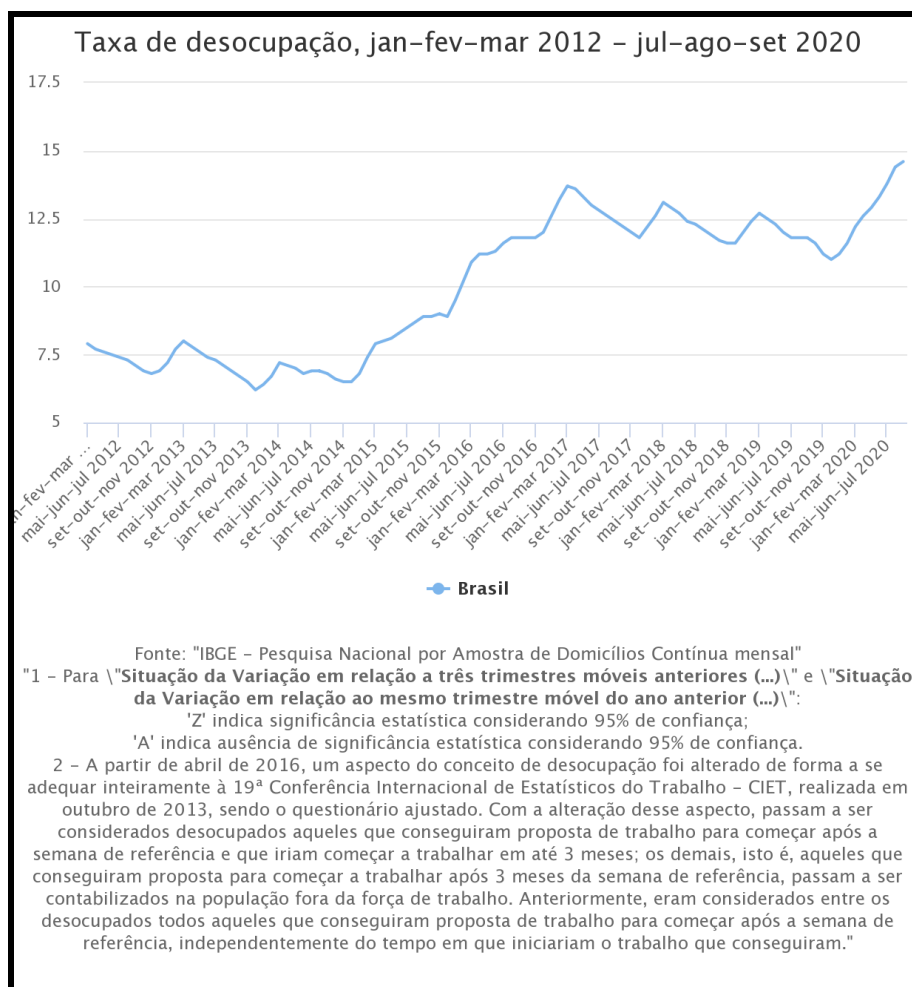
§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) (BRASIL, 2017).

apresentarmos os efeitos que a Reforma Trabalhista de 2017, apresentou ao mundo do trabalho.

4.2 Efeitos Da Reforma Trabalhista

Após a promulgação da Reforma Trabalhista, onde teve como um de seus objetivos o aumento da taxa empregatícia, cabe analisarmos os efeitos que a Lei n. 13.467/17 resultou nas relações de trabalho. Na questão do índice de desemprego analisando a partir de janeiro de 2012 até outubro de 2020, com base no instituto responsável pela realização de estatísticas foi apresentado o seguinte resultado:

Gráfico 1 – Taxa de Desocupação



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2020)

A estatística se inicia em janeiro de 2012, no qual a contagem iniciou em 7,9% de desempregados²⁷ no Brasil, após isto, a sua maior baixa foi ocorreu entre outubro e dezembro de 2013, atingindo o índice de 6,2% de desempregados do total da população apta a trabalhar. Já no ano que antecedeu a Reforma Trabalhista, a taxa de desemprego iniciou com 10,9% terminando em 12,0% da população desempregada. Assim no ano de 2017 logo em janeiro, é alcançado o índice de 13,7% de desocupados e após a efetivação da reforma trabalhista terminou o ano com a taxa de 11,8%. Seguindo no ano de 2018, iniciado com 13,8% e encerrado com 11,6%. Já no ano de 2019, começa com o índice em 12% e concluindo em 11%.

Para considerarmos o ano de 2020, deve-se fazer um adendo sobre o momento, onde o mundo enfrenta uma pandemia, que desestruturou todos os setores econômicos e trabalhista numa escala global. No Brasil o desemprego neste ano alcançou a maior taxa já contabilizada pelo IBGE, apresentando uma taxa de 14,6% de desempregados, atingindo 13,8 milhões de pessoas em condições de trabalho, por conta da necessidade do distanciamento social, para evitar a contaminação em massa e esgotamento dos recursos hospitalares²⁸ foi necessária a implementação de medidas restritivas da circulação de pessoas que não exerçam atividades essenciais, através de instaurações de quarentena e o chamado *lockdown*²⁹. Deste modo devemos relativizar para fins de estudo o ano de 2020.

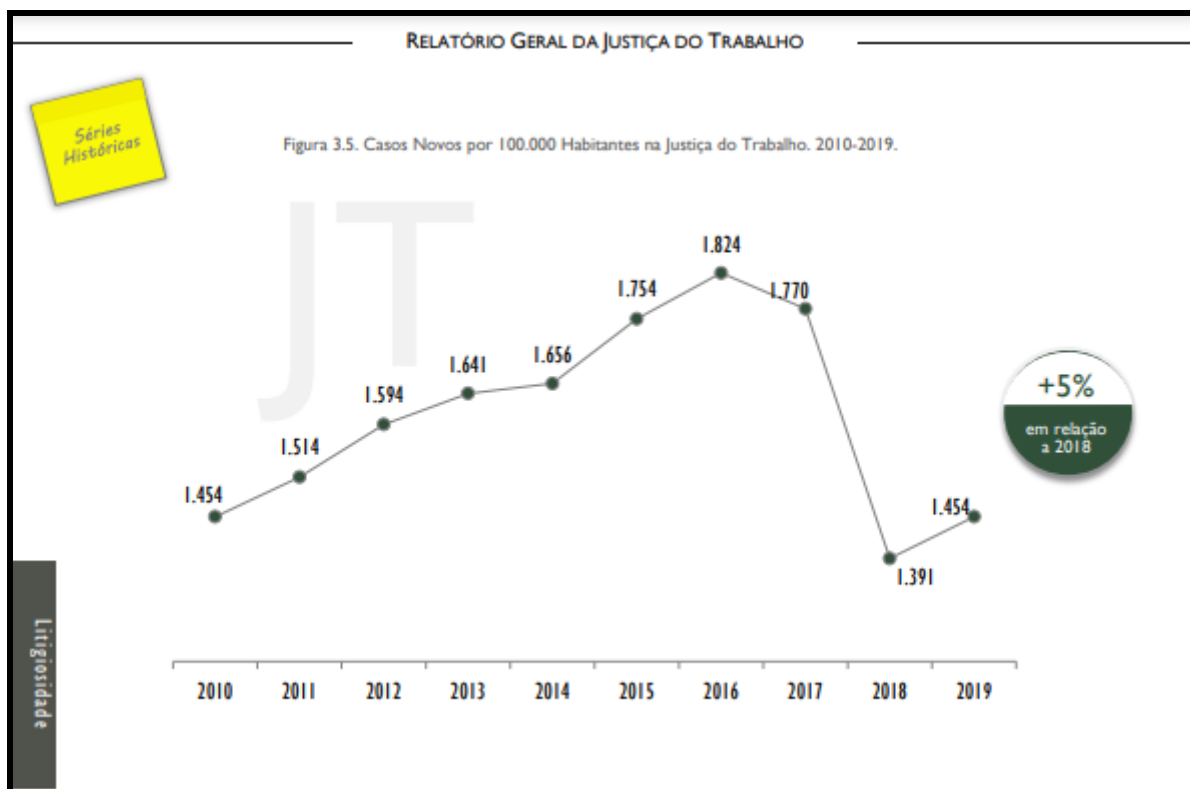
Um fato para levarmos em consideração, é a taxa das demandas processuais de trabalho, pois segundo dados levantados pelo próprio TST em Relatório Geral da Justiça do Trabalho, onde fora analisado os novos casos por 100.000 (cem mil) habitantes, deste modo é apresentado:

Gráfico 2 – Casos Novos

²⁷ Desemprego segundo IBGE (2020).: [...] refere às pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos) que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho. Assim, para alguém ser considerado desempregado, não basta não possuir um emprego.

²⁸ Caso do Sistema Único de Saúde (SUS).

²⁹ Iamarino e Lopes define Lockdown: medida de isolamento mais radical, também conhecida no Brasil como tranca-rua, na qual todas as pessoas têm sua circulação restrita e apenas serviços essenciais têm permissão para continuar funcionando, como hospitais, supermercados e farmácias. Eficiente no controle de doenças infecciosas. Contudo pode trazer grandes prejuízos econômicos e sociais, o que sua adoção por longos períodos extremamente custosos. (2020, p 40).



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2019)

Assim, o próprio TST inicia o relatório no ano de 2010 registrando o número 1.454 casos novos por 100.000 (cem mil) habitantes, no ano seguinte aponta o número de 1.514, em 2012 apresenta a taxa de 1.594 novos casos, já em 2013 é divulgado 1.641 casos novos, 2014 é anunciada a taxa de 1.656 casos, 2015 é registrado 1.754 casos, o pico de 1.824 casos em 2016, seguido por 1.770 casos em 2017, o menor valor registrado se dá em 2018 de 1.391 casos, finalizando o estudo em 2019 com 1.454 casos novos.³⁰

Não obstante, outro fato a se considerar como efeito da reforma é a possibilidade da terceirização, onde também é um tema polêmico entre a doutrina, assim Leite (2019, p. 545) entende:

Terceirização, para nós, é um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados.

Com isto em mente, a Reforma do Trabalho autoriza a terceirização em atividade-fim da empresa contratante (tomadora) no caso dos serviços prestados por trabalhadores de outra empresa, onde também amplia as possibilidades aplicação da terceirização.

³⁰ Dados de 2020 não divulgados até o momento da elaboração deste trabalho.

Logo, também é um dos efeitos da Lei 13.467 de 2017 no mundo do Trabalho, um ganhando maior relevância o chamado trabalho informal, segundo dados fornecidos pelo IBGE (2020), considerando o ano de 2019, por meio da pesquisa nacional por amostra de domicílio, a informalidade é o total dos trabalhadores sem carteira assinada, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem o Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), trabalhadores por conta própria da mesma forma sem CNPJ (autônomos) e trabalhador familiar auxiliar, chegou a taxa de 41,1 % de toda a população ocupada, proporcional a 38,4 milhões de pessoas, o seu maior pico desde 2016, mesmo apresentando estabilidade em comparação a 2018.

Ainda com base nisso, em 2019 o IBGE registrou 11,6 milhões de trabalhadores sem carteira assinada no setor privado. A quantidade de trabalhadores autônomos atingiu a maior taxa já registrada pelo instituto de 24,2 milhões de pessoas, dessas, 19,3 milhões não tem CNPJ. Representando um aumento de 3,9 milhões de pessoas desde 2012.

Já em 2020, o IBGE por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio (PNAD) na questão dos trabalhadores na força de trabalho, registrou 95,2 milhões de pessoas, a menor já constatada da série histórica. Contra 79,0 milhões de trabalhadores fora da força de trabalho, também recorde da série. A taxa de informalidade alcançou 37,4% do total dos trabalhadores empregados, ou 30,7 milhões de trabalhadores na informalidade. Vez que a quantidade de trabalhadores registrados pelo instituto fora de 82,0 milhões de pessoas, o menor já registrado pelo IBGE.

Com base nisso, constata-se que mesmo com a Reforma Trabalhista de 2017, os níveis de desemprego, não diminuíram consideravelmente conforme o esperado, da mesma maneira o aumento pessoas em condição de trabalho informal onde não possui carteira assinada ou amparo das normas trabalhistas, sem mencionar a autorização para a terceirização do trabalho como uma forma de afastar a defesa a classe trabalhadora por parte das empresas contratantes, assim as estatísticas demonstram que não ocorreu o impacto esperado para as relações de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apresentamos que o Direito do Trabalho é uma matéria que de fato passou por inúmeras mudanças e dificuldades para a sua efetivação, pois sempre teve como objetivo primordial o amparo dos trabalhadores através do Estado, este que deveria promover por meio de normas a garantia da equiparação dos sujeitos do direito do trabalho. Porém com o surgimento de uma política neoliberalista, onde se limita a intervenção estatal nas relações de emprego essa proteção foi relativizada por meio da reforma trabalhista de 2017.

E por conta desse fator, foi discorrido sobre o tema da flexibilização dos direitos trabalhistas e a possibilidade de se tornar um instrumento de retirada de direitos já garantidos, tendo como resultado disto a valoração do poder negocial coletivo (sendo um dos objetivos da reforma trabalhista), bem como também limitou a capacidade dos sindicatos, tornando mais dificultosa a manutenção dos mesmos, sendo demonstrado o processo de relativização do poder estatal nas negociações coletivas do trabalho.

Em razão disto, foi demonstrado o caráter delicado da aplicação do art. 611-A, da CLT, face aos princípios previstos por nossa Carta Magna como o da vedação ao retrocesso social, razoabilidade e da progressividade. De igual maneira, foi apresentada a preocupação por parte dos doutrinadores que reconhecem a inconstitucionalidade que este artigo traz em seu texto e os estudiosos que não identificam a sua inconstitucionalidade entende que se deve realizar um exame prévio para a sua aplicação para que o assunto a ser negociado, não interfira em nenhuma hipótese o que for previsto pela Constituição Federal.

Diante o exposto, consideramos que a reforma trabalhista manifestou efeito diverso do apresentado como seu objetivo, como demonstrado não ocorreu mudanças significativas na geração de emprego, visto que não houve diminuição efetiva que justificasse toda esta alteração no Direito do Trabalho, bem como não melhorou as condições de trabalho, como visto apenas limitou o amparo estatal, trazendo também a situação de sucateamento dos sindicatos dificultando a sua manutenção.

Pois, na circunstância de ampla possibilidade negocial onde se é valorizado a autonomia privada acima do disposto em lei, é evidente o caráter flexibilizador sendo viável a real supressão e diminuição de direitos antes garantidos e hoje ficando nas mãos das empresas. Restando a classe trabalhadora ser subordinada as condições apresentadas pelo empregador, já que com a adoção de políticas neoliberalistas é totalmente relativizado e

limitado o aspecto intervencionista do Estado, onde em teoria seria representado através de suas normas a cada dia mais flexíveis e desregulamentadas.

Em razão dos dados apresentados, notamos a evidenciada diminuição da demanda processual do trabalho, seguida pelo aumento substancial do índice de desemprego, também pela depreciação da força de trabalho onde atingiu os menores números já registrados pelo IBGE, da mesma forma o aumento de pessoas que não possuem vínculo de trabalho algum sendo os chamados autônomos, não podemos considerar que a partir desses dados a qualidade das condições de trabalho foi de fato melhorada. Pois, a população hábil a trabalhar até desiste de procurar um emprego digno pela falta do mesmo, restando se contentar com o trabalho informal, onde este não possui defesa alguma por parte do Estado.

Neste contexto, fica confusa a real intenção da Reforma Trabalhista, pois como dito procurava melhorar as condições de trabalho, mas de que forma isso irá ocorrer com a queda da procura do trabalhador pela justiça do trabalho, um dos instrumentos de aplicação da defesa do trabalhador, sem considerarmos o desmonte dos sindicatos também responsáveis pelo amparo dos interesses da classe trabalhadora.

Como podemos considerar na prática que as condições de fato foram melhoradas, se de um lado é promovida a flexibilização das normas do trabalho, o claro nível de desmonte dos sindicatos trazendo a sua ausência protetora ao trabalhador, ainda com o incentivo da ampla negociação coletiva de trabalho sendo claramente demonstrada a sua inconstitucionalidade, a partir de seu artigo 611-A da CLT, onde evidentemente precarizou as condições de trabalho possibilitando que o negociado fique acima da lei, atingindo diretamente conceitos constitucionais protetores da camada social. Sobrando ao trabalhador ou a sua demissão, ou aceitar o que for imposto pelo empregador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**, Brasília,DF, Out. 2017.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999**. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classistas na Justiça do Trabalho. [S. l.], 9 dez. 1999.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. [S. l.], 30 dez. 2004.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. [S. l.], 2 abr. 2013.

BRASIL. **Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000**. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. [S. l.], 14 jul. 2000.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. [S. l.], 1 jun. 2015.

BRASIL. **Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997**. Altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. [S. l.], 10 dez. 1997.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. [S. l.], 21 jan. 1998.

BRASIL. **Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000**. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. [S. l.], 12 jan. 2000.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. [S. l.], 19 dez. 2000.

BRASIL. **Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003.** Altera o art. 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. [S. l.], 11 dez. 2003.

BRASIL. **Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005.** Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. [S. l.], 9 fev. 2005.

BRASIL. **Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.** Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. [S. l.], 31 mar. 2008.

BRASIL. **Lei nº 11.603, de 5 de dezembro de 2007.** Altera e acresce dispositivos à Lei no 10.101, de 19 de dezembro de 2000. [S. l.], 5 dez. 2007.

BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.** Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. [S. l.], 11 out. 2011.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. [S. l.], 15 dez. 2011.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. [S. l.], 13 jul. 2017.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 437. **Res. 185/2012. Súmulas.** [S. l.], 25, 26 e 27 setembro. 2012.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Reforma Trabalhista. [S. l.], 14 nov. 2017.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vóila Bomfim. **Direito do trabalho.** 14. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Método, 2017.

COMISSÃO Interamericana de Direitos Humanos. [S. l.], 22 nov. 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 4 jan. 2021.

CONVENÇÕES da Organização Internacional do Trabalho - **OIT: Convenção nº 098.** [S. l.], 4 jun. 1953. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html. Acesso em: 8 dez. 2020.

CONVENÇÕES da Organização Internacional do Trabalho - **OIT: Convenção nº 154**. [S. l.], 10 jul. 1992. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html. Acesso em: 8 dez. 2020.

CONVENÇÕES da Organização Internacional do Trabalho - **OIT: Convenção nº 163**. [S. l.], 24 set. 1987. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236242/lang-pt/index.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2017.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

DESEMPREGO cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é maior em 4 anos. [S. l.], 31 jan. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>. Acesso em: 18 jan. 2021.

DESEMPREGO: **O que é desemprego**. [S. l.], 28 nov. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 5 jan. 2021.

FONSECA, Rodrigo Dias da (coord.). **Reforma Trabalhista Comentada MP 808/2017**. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

IAMARINO, Atila; LOPES, Sonia. **Coronavirus Explorando A Pandemia**. [S. l.]: Moderna, 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto De Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NUNES JÚNIOR, Flávio Martins Alves. **Direito Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 13,8% e taxa de subutilização é de 30,1% no trimestre encerrado em julho de 2020. [S. l.], 30 set. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28998-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-13-8-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-30-1-no-trimestre-encerrado-em-julho-de-2020>. Acesso em: 18 jan. 2021.

RELATÓRIO Geral Da Justiça Do Trabalho 2019. [S. l.], 3 mar. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 16 jan. 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. [S. l.], 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530981105/>. Acesso em: 14 dez. 2020.

TAXA de Desocupação. [S. l.]: IBGE, 30 out. 2020. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 5 jan. 2021.