



A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS FRENTE À VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

FLEXIBILIZING LABOR RIGHTS IN VIEW OF THE VALUATION OF NEGOTIATED ON LEGISLATE

<i>Recebido em:</i>	05/12/2019
<i>Aprovado em:</i>	11/02/2019

Jéffson Menezes de Sousa ¹

Maria Duliana Gois ²

RESUMO

O presente trabalho visa abordar a temática da flexibilização dos direitos trabalhistas no âmbito das negociações coletivas de trabalho, em especial a inserção do artigo 611-A, na CLT, dada pela Lei nº 13.467/17, intitulada como Reforma trabalhista, a qual legitima a prevalência do negociado sobre o legislado. Para tanto, são analisados os preceitos e garantias constitucionais assegurados ao trabalhador, a fim de verificar a validade deste novo modelo introduzido na legislação trabalhista, uma vez que o trabalho em si constitui um direito social do trabalhador e foi alçado ao patamar de direito fundamental pela Constituição

¹ Doutorando em Direito pelo UniCEUB-DF. Mestre em Direitos Humanos pela UNIT-SE. Professor Adjunto do curso de Direito da Universidade Tiradentes. Aracaju, Sergipe, Brasil. E-mail: menezes.sousadv@gmail.com.

² Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT, campus Estância, Sergipe, Brasil. E-mail: dulianagois@gmail.com.



de 1988, e como tal deve ser levado em consideração no momento da elaboração, interpretação e aplicação da norma jurídica, residindo a problemática nos reflexos da mitigação de direitos permitida a partir de tais mudanças. Para esse fim, em busca do aprofundamento do presente estudo, a pesquisa se reveste de caráter qualitativo, consistindo em uma revisão bibliográfica e análise jurisprudencial acerca do presente tema.

Palavras-Chave: Flexibilização. Prevalência do negociado sobre o legislado. Reforma trabalhista. Preceitos e garantias constitucionais.

ABSTRACT

This paper aims to address the issue of the flexibilization of labor rights in the context of collective bargaining, especially the insertion of article 611-A, in the CLT, given by Law no. 13.467/17, entitled as Labor Reform, which legitimizes the prevalence of negotiated over legislated. To this end, the constitutional precepts and guarantees guaranteed to the worker are analyzed in order to verify the validity of this new model introduced in the labor legislation, since the work itself constitutes a social right of the worker and was raised to the level of fundamental right by Constitution of 1988, and as such should be taken into account when drafting, interpreting and applying the legal norm, the problem being the reflexes of the mitigation of rights allowed from such changes. To this end, seeking to deepen the present study, a qualitative research, consisting of a literature review and jurisprudential analysis on the present theme.

Keywords: Flexibilization. Prevalence of negotiated over legislated. Labor reform. Constitutional precepts and guarantees.

1. INTRODUÇÃO



A flexibilização abordada no presente trabalho, consiste, em síntese, na possibilidade jurídica de atenuação ou mitigação da imperatividade das normas regidas pelo direito do trabalho, de modo que a norma coletiva possa prevalecer em detrimento do disposto em lei. Em outras palavras, significa dizer que a negociação coletiva pactuada entre os sujeitos da relação de emprego, ainda que implique em redução de direitos dos trabalhadores pode prevalecer sobre a norma positivada.

Pelo que se observa, o ordenamento jurídico brasileiro, antes da entrada em vigor da Reforma trabalhista dada pela Lei nº 13.467/17 permitia a negociação coletiva, em tese, somente no sentido de ampliar direitos, ou quando reduzidos, houvesse uma contraprestação que elevasse ainda mais o patamar mínimo civilizatório assegurado ao trabalhador, ou ainda, nos estritos casos excepcionados pela Constituição Federal.

Ocorre que, a partir da inserção do artigo 611-A na CLT advindo da Reforma, passou-se a legitimar e valorizar a prevalência do negociado sobre o legislado. A mudança legislativa em questão, quando da sua aprovação, levou em consideração as teses de modernização das relações de trabalho e flexibilização das normas justralhistas, de modo que as mudanças perquiridas seriam a solução para a crise econômica e a baixa dos índices de desemprego no país, constituindo uma verdadeira ameaça aos direitos assegurados a classe trabalhadora.

Nesse sentido, cinge-se a problemática ao fato de que as mudanças legislativas ocorridas nos últimos tempos, em especial a Reforma trabalhista, a partir da inserção do modelo de prevalência do negociado sobre o legislado, possam causar redução ou supressão de direitos historicamente conquistados e, por conseguinte, reduzir o trabalhador a uma condição pretérita, quando na verdade o que se deve observar é a progressividade de direitos e garantias destinados aos trabalhadores.

O objetivo do presente estudo é, em suma, analisar os reflexos da flexibilização de direitos nas relações trabalhistas, partindo do pressuposto de que as problemáticas surgidas em razão da crise econômica não podem servir de parâmetro para a criação de normas



jurídicas, sob pena de permitir mudanças temerárias e dissonantes com os preceitos e garantias instituídos pela Carta Magna e a norma infraconstitucional.

A temática em questão merece ser estudada em razão da importância que apresenta, sobretudo porque envolve direitos positivados que, em sua maioria, foram conquistados pelos trabalhadores após um longo período de lutas, sendo que, qualquer medida que ameace ou tenda a abolir o exercício destes direitos, constitui um retrocesso social que a longo prazo deve trazer consequências devastadoras a classe trabalhadora e a sociedade como um todo.

O trabalho está estruturado em três capítulos de desenvolvimento, o primeiro trata acerca do contexto histórico dos direitos trabalhistas, o segundo capítulo concentra a análise dos preceitos constitucionais mínimos em contraponto a autonomia das negociações e, por último, no terceiro capítulo aborda-se a flexibilização e desregulamentação trabalhistas e a ausência de equivalência entre os contratantes na relação empregatícia.

No que tange a metodologia aplicada, o trabalho é qualitativo, consistindo em uma revisão bibliográfica a partir da leitura doutrinária acerca do tema e, na análise jurisprudencial dos Tribunais Superiores, em especial, o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, bem como a legislação aplicada ao caso, especificamente o art. 611-A da Lei nº 13.467/17, no que concerne à flexibilização de direitos trabalhistas.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

O direito do trabalho, de modo geral, foi consolidado a partir da reunião de uma gama de direitos e garantias que foram assegurados ao trabalhador ao longo do tempo. Trata-se, pois, de um processo histórico de lutas e conquistas.

Assim sendo, é possível verificar que o direito trabalhista desde o seu surgimento passa por uma série de alterações, a fim de atender às demandas e anseios da classe trabalhadora, bem como às transformações ocorridas na sociedade.



No decorrer dos subtítulos a seguir, observa-se que em um primeiro momento, o direito do trabalho passa por um processo de surgimento e ampliação, até chegar aos dias atuais, onde são cada vez mais constantes os discursos de flexibilização e desregulamentação de direitos garantidos à classe trabalhadora.

2.1 Surgimento e Ampliação dos Direitos Trabalhistas no Ordenamento Jurídico Brasileiro

No plano internacional, a deflagração da Revolução Industrial em meados do século XVIII consistiu no principal marco histórico para o surgimento, ao longo do tempo, das leis e postulados normativos no âmbito do direito do trabalho.

O direito do trabalho surge, então, como ramo autônomo do direito com o objetivo de equilibrar as relações entre os sujeitos da relação de trabalho, quais sejam, empregado e empregador, a partir da interveniência estatal diante dos movimentos reivindicatórios por melhores condições de trabalho e a necessidade de previsão legal acerca da matéria.

Com efeito, a partir do surgimento das máquinas no processo de produção houve também, de forma concomitante, a necessidade de mão de obra para operá-las e a substituição do trabalho escravo e servil pelo trabalho assalariado.

Diante desse cenário, em virtude das condições precárias de trabalho, o excesso de jornada e a exploração do trabalho de mulheres e crianças, os trabalhadores passaram a reivindicar melhorias, inclusive salariais, bem como a intervenção do Estado nas relações de trabalho, impulsionando, desse modo, o surgimento dos sindicatos como forma de fortalecer os movimentos operários.

Como bem assevera Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2017, p. 02):

O Estado deixa seu estado de abstenção e passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para a



proteção do trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho.

Verifica-se, portanto, que após um processo histórico de afirmação e, a partir do intervencionismo estatal e a fomentação da ideia de justiça social, alguns direitos passaram a ser regulamentados, a exemplo da previsão de limitação da jornada de trabalho, férias remuneradas, proibição do trabalho de menores, descanso semanal e direito ao salário mínimo, a fim de garantir dignidade e condições mínimas de trabalho aos assalariados, partindo do pressuposto de que deveriam ser impostas limitações à liberdade entre o detentor do capital e o possuidor da força de trabalho.

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tempos depois, em atendimento ao Tratado de Versalhes, significou a promoção de políticas sociais e o fomento a condições dignas de trabalho a serem observadas pelos países membros e signatários.

Posteriormente, após o término da Segunda Guerra Mundial, foi consolidada a vinculação da OIT à Organização das Nações Unidas (ONU), tornando-se uma importante instituição especializada na formação e normatização de convenções e recomendações no tocante à regulamentação internacional do trabalho.

Destarte, uma vez ratificadas pelos países signatários, as convenções passam a fazer parte de seus ordenamentos jurídicos, constituindo um importante mecanismo de garantia e defesa dos direitos fundamentais do trabalhador, fortalecendo, ainda, a ideia de justiça social e promoção da igualdade e dignidade humanas, em âmbito internacional.

No Brasil, por sua vez, a origem do direito do trabalho remota ao fim do período escravocrata, mais precisamente a partir da sanção da Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, responsável pela abolição da escravidão no país.



Segundo Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 124), “embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro”. Tal assertiva, ainda segundo o autor, se deve ao fato de que a lei sobredita

[...] constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. (DELGADO, 2018, p. 125)

Depreende-se, portanto, que com a transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado, houve um aumento exponencial do número de imigrantes no país e, em meio a movimentos proletários reivindicando melhores condições de trabalho, bem como o compromisso internacional assumido pelo Brasil ao integrar a OIT e assinar o Tratado de Versalhes (1919), havia uma forte pressão para que o Brasil passasse a intervir de forma mais incisiva nas relações de trabalho, o que culminou na elaboração de uma série de leis esparsas e incipientes para a regulamentação de situações atinentes ao direito do trabalho.

Por seu turno, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, ainda, da Justiça do Trabalho como justiça especializada para dirimir conflitos deste ramo do direito, também constituem marcos importantes no que tange à proteção dos direitos trabalhistas e o desenvolvimento do sistema jurisdicional trabalhista no país, de modo a atender aos anseios de uma classe trabalhadora que vinha se consolidando.

Após inúmeros avanços e um longo processo de políticas afirmativas, em 1934, sob o crivo do presidente Getúlio Vargas, o Brasil teve a primeira Constituição com normas específicas sobre direito do trabalho, passando a prever inúmeros direitos e garantias, tendo como principal influência os ideais do constitucionalismo social.



Neste contexto, o ordenamento jurídico brasileiro possuía uma gama de normas de cunho trabalhista, que até então, se encontravam dispersas na legislação nacional. Em razão disso, em 01 de maio de 1943, Getúlio Vargas editou o Decreto-Lei nº 5.452, aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Como bem asseveramos doutrinadores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 52) “a Consolidação não é um código, porque, não obstante a sua apreciável dimensão criativa, sua principal função foi a reunião das leis existentes e não a criação, como num código, de leis novas”.

Ademais, a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, atualmente vigente, intitulada como Constituição Cidadã, porquanto está pautada em princípios políticos, econômicos e sociais, constitui peça fundamental para a instituição do Estado democrático de direito no país, bem como na consolidação normativa do Direito do Trabalho.

Nesta perspectiva, verifica-se que o texto constitucional foi publicado com os direitos trabalhistas disciplinados expressamente no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Assim, segundo a Carta Magna de 1988, o trabalho constitui um direito social e foi alçado ao patamar de direito fundamental, o que importa dizer que tal direito deve ser promovido pelo Estado mediante prestações positivas, de modo a promover a igualdade material entre os indivíduos, observando-se as premissas do princípio da dignidade da pessoa humana.

Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 02):

Ao colocar a pessoa humana no vértice da ordem constitucional e, nessa medida, de toda a ordem jurídica do País (e, por consequência, da ordem social, econômica, cultural e institucional brasileira), a Lei Magna impôs ao Direito e a todos os seus intérpretes o dever de



compreenderem e aplicarem a nova e civilizatória lógica constitucional.

Desta feita, depreende-se que os direitos constitucionais fundamentais e sociais trabalhistas são diretrizes normativas a serem amplamente observadas no âmbito jurídico brasileiro, sendo que a interpretação e a elaboração das leis devem ser pautadas nos princípios e postulados da dignidade humana, de forma que o Estado, por meio de sua função típica legiferante, faça valer os ideais de justiça social e promoção de igualdade aos trabalhadores.

A Constituição de 1988, em apertada síntese, consolidou diversas conquistas aos trabalhadores, dentre as quais se destacam a liberdade associativa e sindical, o direito de greve, jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, licença-maternidade de 120 (cento e vinte dias), licença-paternidade e aviso prévio proporcional, os quais são resultado de reivindicações e lutas travadas ao longo de toda a história do direito do trabalho no país.

Ocorre que, o direito do trabalho brasileiro tem sofrido uma série de alterações em virtude das mudanças sociais e econômicas ocorridas na sociedade nos últimos tempos, sobretudo, a crise na economia, com o consequente déficit no crescimento do país e o aumento dos índices de desemprego, sendo a flexibilização da legislação trabalhista utilizada como uma das principais soluções para as problemáticas apresentadas.

Vê-se, dessa forma, um movimento tendente a mitigar cada vez mais os direitos assegurados aos trabalhadores, porém, é importante ressaltar que, conforme anteriormente explanado, os direitos e garantias trabalhistas têm status de direito fundamental. Com efeito, a Constituição de 1988 relacionou, no artigo 7º, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e outros que visem à melhoria de sua condição social, o que nos leva a entender que a progressão e ampliação devem ser a regra, e não a flexibilização como tem sido proposta.



2.2 Reforma Trabalhista e a Tendência de Flexibilização de Direitos no Âmbito do Trabalho

A Reforma Trabalhista dada pela Lei nº 13.467/2017 instituiu uma série de mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e no direito do trabalho como um todo, sendo que até os dias atuais é objeto de duras críticas por boa parte da doutrina, juristas e operadores do direito, sobretudo, por ter implementado inúmeras medidas de desregulamentação e de flexibilização na esfera trabalhista, indo de encontro aos princípios e normas que garantem proteção ao trabalhador.

A supramencionada mudança fora introduzida no ordenamento jurídico brasileiro em meio a um conturbado cenário político, econômico e social, e, ainda, sob o argumento de que a legislação trabalhista seria uma das principais causadoras da crise econômica, tendo em vista seu caráter hipergarantista e, por conseguinte, dos altos índices de desemprego no país, o que fomentou o discurso de flexibilização de direitos e modernização das relações de trabalho.

Dentre outras mudanças, a reforma trabalhista passou a adotar, com a inserção do art. 611-A na CLT, a supremacia do negociado sobre o legislado, onde as cláusulas previstas em negociações coletivas, seja por convenção ou acordo coletivo, prevalecem sobre as disposições previstas em lei, mesmo que o pactuado entre empregados e empregadores reduza ou suprima direitos garantidos na legislação vigente.

Cumprе salientar que a Constituição Federal prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, sendo consideradas fontes autônomas do direito do trabalho, bem como já previa, também, hipóteses excepcionais de prevalência do negociado sobre o legislado nos casos estritamente previstos na Constituição em seus incisos VI, XIII, XIV, que tratam, em síntese, acerca da redução de salários e jornada de trabalho.



O art. 611-A da CLT elenca em rol meramente exemplificativo, conforme se infere pela expressão "entre outros", as matérias que podem ser objeto de flexibilização, sendo que o que vier a ser convenicionado pelos sujeitos da relação empregatícia acerca dos direitos negociados prevalecerá sobre a norma positivada em lei. No entanto, é notório que este dispositivo atrita, dentre outros princípios, com o da norma mais favorável e o da vedação ao retrocesso social, por permitir que condição menos vantajosa prevaleça sobre a lei, o que antes era permitido apenas de modo excepcional.

Conforme explica Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 76), "a norma não teve como objetivo ampliar direitos, pois isso sempre foi possível," transformando a "maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis."

O cenário atual, portanto, considerando o advento da Lei n. 13.464/2017, é de permissividade e aval da prevalência das cláusulas convenicionadas em convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho sobre as disposições previstas em lei, privilegiando o direito negociado em detrimento do legislado.

Muito embora as negociações coletivas sejam um direito constitucionalmente previsto, pressupondo, portanto, a ideia de vantagem aos trabalhadores, nota-se que, atualmente, a flexibilização de direitos por meio de convenções e acordos coletivos tem se mostrando uma estratégia de solução para a crise econômica enfrentada pelo empresariado, colocando em confronto a recuperação econômica das empresas e o respeito às garantias e direitos conquistados ao longo da história pelos trabalhadores.

Nesse sentido, assevera Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 39):

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da "modernização" das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e



simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais [...].

A flexibilização nos moldes da reforma surge, então, como uma estratégia de solução para o mercado econômico nacional, na medida em que propõe, entre outros aspectos, a mitigação de direitos destinados aos trabalhadores, e quebranta a rigidez da norma trabalhista, passando a permitir a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que a negociação implique em prejuízos e condições menos benéficas ao trabalhador.

Fato é que diversos dispositivos introduzidos pela Reforma têm a sua constitucionalidade questionada, justamente por violar direitos e princípios consagrados pelo ordenamento jurídico brasileiro, o que tem gerado a propositura de ações diretas de inconstitucionalidade ao Supremo Tribunal Federal contra algumas dessas novas modificações.

Consubstanciando este entendimento, destaca-se o posicionamento de Maurício Godinho Delgado (2018, p. 76), para o qual:

Naturalmente que diversos desses dispositivos podem vir a ter a sua inconstitucionalidade ou inconvenionalidade reconhecidas, oportunamente, além de poderem igualmente merecer interpretação lógica, sistemática e teleológica pelos profissionais do Direito e pelo próprio Poder Judiciário, de maneira a melhor adequar o seu sentido normativo aos princípios e normas da Constituição da República, dos Tratados, Convenções e Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos, inclusive trabalhistas, vigorantes, com imperatividade, no Brasil, além dos próprios princípios, normas e sentido normativo mais largo do Direito do Trabalho.



Verifica-se, dessa forma, que o direito do trabalho contemporâneo vem sofrendo uma série de modificações no sentido de flexibilizar direitos consagrados tanto na ordem constitucional vigente, quanto na legislação infraconstitucional, o que se mostra bastante preocupante.

Nesta linha de raciocínio, Amauri Mascaro (2011, p. 68) preleciona que:

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

Desse modo, verifica-se que as mudanças legislativas devem ocorrer com cautela, a fim de que não sejam temerárias e ameaçadoras aos patamares mínimos civilizatórios garantidos ao trabalhador, observando-se, assim, os princípios que regem o direito do trabalho como um todo e os preceitos constitucionais ditados pela Carta Magna de 1988, dentre os quais se destacam os valores sociais do trabalho e a dignidade humana.

3. OS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS DE GARANTIA ÀS CONDIÇÕES MÍNIMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO *VERSUS* A AUTONOMIA DAS NEGOCIAÇÕES

Conforme anteriormente assinalado, as negociações coletivas já eram previstas tanto na Consolidação das Leis do Trabalho, como também na ordem constitucional vigente,



constituindo um direito dos trabalhadores urbanos e rurais, consoante preconiza o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988, sendo reconhecida como um instrumento autônomo de produção de normas inerentes às relações de trabalho, visto que são elaboradas pelas partes diretamente interessadas, com o objetivo de dirimir conflitos e harmonizar interesses contrapostos.

As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são os instrumentos de negociação coletiva previstos na CLT, sendo a convenção coletiva, nos termos do caput do art. 611, do referido diploma legal, “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Por outro lado, o acordo coletivo de trabalho consiste no pacto de caráter normativo pelo qual o sindicato representativo de categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho, no âmbito das respectivas empresas, conforme disciplina o § 1º do art. 611 da CLT.

No que se refere aos direitos trabalhistas como um todo, verifica-se que a Constituição conferiu tratamento diferenciado a este ramo do direito, tutelando uma espécie de patamar mínimo civilizatório que deve ser garantido ao trabalhador, uma vez que foram alçados ao patamar de normas fundamentais, coibindo, dessa forma, que qualquer norma jurídica viole seu núcleo essencial. Estabeleceu-se, ainda, diretrizes que devem ser observadas no momento da criação, interpretação e aplicação de qualquer norma inerente ao trabalhador, atendendo, assim, aos preceitos e garantias constitucionais.

Ocorre que, a Reforma trabalhista dada pela Lei 13.467/17 trouxe diversas mudanças à legislação trabalhista, passando a permitir a flexibilização de direitos, e a aplicação do instituto da prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que a referida flexibilização



implique em desvantagens ao trabalhador, o que antes somente era permitido nos estritos casos previstos na própria Constituição, constituindo, assim, uma verdadeira afronta aos princípios e normas que norteiam o direito do trabalho, dentre os quais se destacam o da proteção e o da dignidade humana.

Muito embora a Reforma, em seu art. 611-B preveja os direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva, sendo, em suma, uma reprodução do disposto no art. 7º, da CRFB/88, nota-se que a intenção do legislador foi proposital em permitir a negociação de direitos em demasia, o que é perceptível pela expressão “exclusivamente”, constituindo uma ameaça aos valores sociais do trabalho e a noção de progressividade de direitos.

Os incisos XII e XIII do art. 611-A, da CLT, por exemplo, autorizam o enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva e permitem a prorrogação da jornada em atividade insalubre sem a prévia autorização da autoridade competente, respectivamente, sendo uma medida temerária aos direitos relacionados às normas de saúde e segurança do trabalhador, uma vez que são de ordem pública e, em princípio, não comportam qualquer disponibilidade.

Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar (2017, não paginado) acrescenta que os incisos sobreditos “não prestigiam a saúde do trabalhador”, visto que “o trabalho insalubre pode se intensificar conforme o tempo de exposição do trabalhador ao agente agressivo, daí a necessidade de um expert em matéria de higiene e segurança do trabalho”, para informar se a exposição pode agravar a saúde do trabalhador e comprometer a sua segurança.

No âmbito dos tribunais superiores, essa temática já vinha sendo discutida com certa divergência de posicionamentos entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, antes mesmo da entrada em vigor da Reforma trabalhista, e o STF já vinha se posicionando no sentido de privilegiar e permitir a autonomia negocial coletiva em detrimento ao legislado.



O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já decidiu em alguns casos, a exemplo nos recursos de revista (RR): RR - 1070-58.2011.5.04.0122 e do RR - 691-27.2015.5.06.0412, hipóteses em que a flexibilização de direitos em sede de negociação coletiva é admitida, mas, desde que a redução ou supressão de direitos enseje uma contrapartida explícita e compensatória quanto ao direito convencionado entre os acordantes. Todavia, em certos casos, o TST passa a assumir uma postura mais protecionista e afasta a possibilidade de supressão de direitos por meio de negociação coletiva, entendendo se tratar de aparente concessão de vantagem, quando em verdade, retira um direito assegurado em lei.

Assim sendo, analisando a jurisprudência do TST, verifica-se, em tese, a não valorização do negociado sobre o legislado, partindo da premissa de que a autonomia negocial coletiva não é absoluta, não podendo alcançar direitos indisponíveis dos trabalhadores, dentre os quais se destacam as normas de proteção à saúde e à segurança, as quais estão diretamente relacionadas ao princípio da dignidade humana, devendo prevalecer, portanto, quando ampliar direitos, e não para favorecer a atividade econômica e reduzir direitos mínimos conquistados ao longo da história.

No que se refere ao Supremo Tribunal Federal (STF), é notório que a referida Corte tem posicionamento destoante do TST, conforme se verifica no julgamento dos recursos extraordinários (RE) 590.415 e 895.759, pelo que restou constatado que os sujeitos da relação de trabalho têm autonomia para dispor, mediante negociação coletiva, acerca dos direitos inerentes à aludida relação, privilegiando, assim, o negociado sobre o legislado.

No julgamento do RE 590.415, o qual teve como relator o Ministro Luís Roberto Barroso, o STF se posicionou no sentido de que “a transação extrajudicial que implica rescisão do contrato de trabalho em razão da adesão do trabalhador a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato”, mas desde que essa condição conste de forma expressa no acordo coletivo de trabalho que instituiu o plano, bem como dos demais instrumentos pactuados com o empregado.



Nesse sentido, o STF destacou que a condição de inferioridade do empregado visualizada nas relações individuais, não se encontra presente no âmbito das relações coletivas, uma vez que no direito coletivo observa-se o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, o qual, como o próprio nome sugere, pressupõe uma equivalência a ambos os sujeitos coletivos, quais sejam, a categoria dos empregados e o empregador.

Nessa mesma linha de raciocínio, no julgamento do RE 895.759, tendo como relator o Ministro Teori Zavascki, a Corte, de igual modo, entendeu que o ajuste firmado em acordo coletivo de trabalho pela empresa e o sindicato da categoria dos trabalhadores deve prevalecer sobre a regra constante da CLT, reformando a decisão do TST em sentido diverso, a qual, por sua vez, estabeleceu que o preceito legal deveria prevalecer sobre o pactuado.

Em síntese, o STF reforçou a prevalência do princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho, acrescentando, ainda, que a não aplicação de direito previsto na CLT foi contrabalanceada pela concessão de outras vantagens compensatórias, em que pese ter suprimido direito previsto em lei, fazendo alusão ao princípio da razoabilidade.

Contudo, a atual jurisprudência do STF não pode ser compreendida como chancela à flexibilização de direitos trabalhistas de forma generalizada e sem a correspondente contrapartida aos trabalhadores que, de fato, garantam a estes, condições mínimas de dignidade na relação de trabalho, devendo prevalecer nas negociações coletivas seu caráter sinalagmático, pressupondo a existência de concessões recíprocas entre os negociantes, e o respeito ao núcleo essencial dos direitos trabalhistas.

Partindo dessa premissa, a jurisprudência do TST distingue as normas em indisponibilidade absoluta e relativa, sendo que a primeira se refere ao patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores, não suscetíveis de renúncia ou flexibilização mediante negociação coletiva, e, por outro lado, a segunda assegura a prevalência do princípio da autonomia privada coletiva, e para sua efetividade, é necessário assegurar aos trabalhadores



uma contraprestação ao direito que está sendo mitigado, atendendo, assim, aos preceitos de progressividade dos direitos sociais preconizada pela ordem constitucional vigente.

No plano dos direitos fundamentais e sociais, merece destaque o princípio da vedação ao retrocesso social, o qual impede que as conquistas já alcançadas pelo cidadão sejam suprimidas ou revogadas, mas sim ampliadas, de modo que toda ação temerária e atentatória à efetivação desses direitos possa ser reprimida.

Ademais, em se tratando de direitos sociais, no qual o trabalho se insere, é necessário prevalecer a característica de progressividade, ou seja, qualquer alteração que ocorrer deve ser no sentido de direta ou indiretamente, ampliar os direitos e garantias assegurados aos destinatários da norma jurídica.

Sendo assim, considerando o disposto no caput do art. 7º da CFRB/88, é possível observar que a ordem constitucional vigente prevê uma série de direitos sociais aos trabalhadores, bem como preceitua a ideia de ampliação, conforme se denota da expressão “além de outros”, de forma que o legislador possa trazer ao trabalhador uma condição social cada vez melhor.

Diante disso, é inegável que a inserção do art. 611- A na Consolidação das Leis do Trabalho, dada pela Reforma Trabalhista, constitui uma afronta aos princípios da vedação ao retrocesso social e da dignidade humana, visto que permite que direitos conquistados após um longo período de luta pelos trabalhadores e que asseguram patamares mínimos e dignos de proteção possam ser reduzidos ou flexibilizados por meio de negociações coletivas.

Conforme já fora explanado, apesar de as negociações já ocorressem no ordenamento jurídico brasileiro antes mesmo da Reforma, nos casos estritamente previstos na própria Carta Magna, em tese, a possibilidade de prevalência do negociado somente era permitida desde que houvesse uma contrapartida compensatória ao trabalhador.

No entanto, o teor do art. 611-A, da CLT mostra justamente o inverso, na medida em que permite a redução de direitos e benefícios consagrados em lei, significando um



desserviço aos trabalhadores, porquanto as matérias previstas pelo legislador no referido artigo resultarem em redução de intervalos, progressão de jornada em ambientes insalubres, mesmo sem licença prévia das autoridades competentes, e no geral causar desvantagens salariais aos empregados.

Desse modo, as disposições constantes na norma em questão se mostram afrontosas e temerárias aos ditames constitucionais, bem como aos diversos princípios que se aplicam ao direito do trabalho, dentre os quais se destacam o princípio da proteção, norma mais favorável e dignidade humana, haja vista que as inovações infraconstitucionais, a priori, devem conferir vantagens ao trabalhador, já que qualquer proposta tendente a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores viola a Constituição.

Consubstanciando este entendimento, merecem destaque as lições de Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 146):

O cenário atual é de preocupação com os direitos sociais futuros, especialmente aqueles organizados em torno do eixo capital/trabalho. Essa preocupação surge não só pela possibilidade real de regressão nos direitos já conquistados, embora essa razão já fosse suficientemente forte para disparar o sinal de alerta, mas também pelo fato de que as principais funções do Direito do Trabalho consistem, em síntese, na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômica-social, no caráter modernizante progressista, do ponto de vista econômico e social, desse ramo jurídico.

Diante das disposições apresentadas, observa-se que o direito do trabalho atualmente tem sofrido sérias consequências em razão da crise econômica instalada no país, principalmente perante a defesa da tese de que a legislação trabalhista é rígida e demasiadamente garantista e, por conseguinte, necessita de adequação às mudanças



propostas pelo sistema neoliberal e a globalização, o que implica na redução, flexibilização e desregulamentação de direitos.

4. OS REFLEXOS DA FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A AUSÊNCIA DE EQUIVALÊNCIA ENTRE OS CONTRATANTES

As recentes alterações legislativas no âmbito do direito do trabalho brasileiro, mais especificamente por meio da intitulada Reforma trabalhista, mostram uma nova vertente da norma trabalhista, qual seja, a existência concomitante de tendências flexibilizadoras e desregulamentadoras por parte do legislador. Assim, de modo geral, é possível verificar que o legislador infraconstitucional atual tende à flexibilização e à desregulamentação de direitos.

Segundo Delgado (2018, p. 67), “por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho”. Por sua vez, no que tange à desregulamentação, Delgado (2018, p. 70) pondera que “a ideia de desregulamentação (ou desregulação) trabalhista ocorre, regra geral, por meio de iniciativas legais, que abrem exceção ao império genérico da normatização trabalhista clássica”, consistindo, em suma, na retirada por meio de lei “do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho”.

Os institutos acima são fomentados por defensores da tese de que a legislação trabalhista é um empecilho ao desenvolvimento da economia nacional. Desta feita, uma parcela dos encargos negativos resultantes das crises do sistema capitalismo tem sido relacionada e transferida, direta ou indiretamente, para o direito do trabalho. Contudo, é importante ressaltar que o combate à crise econômica não pode ser feito seguindo a diretriz de desprestígio do direito trabalhista.



A implementação da prevalência do negociado sobre o legislado, a partir dos precedentes do STF e da inserção do art. 611-A na CLT, em que pese reforcem a autonomia coletiva de vontade dos trabalhadores representados pelos sindicatos da categoria, surge, sem sombra de dúvidas, como uma clara possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas, possibilitando a redução e supressão destes, já que se trata de rol meramente exemplificativo.

Nesse mesmo sentido assevera Maurício Godinho Delgado (2018, p. 77):

De fato, os 15 grandes temas franqueados no art. 611-A da CLT, aliados à tentativa feita pelo art. 611-B da Consolidação, no sentido de fixar taxativamente as restrições negociais coletivas que elenca (observa-se que no caput do art. 611-B se usa a palavra “exclusivamente”), tudo interpretado em conjunção lógica, evidencia o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva trabalhista, particularmente na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País.

Verifica-se, portanto, que um dos prováveis reflexos da prevalência do negociado sobre o legislado, por meio da autonomia negocial coletiva, é suprimir e precarizar direitos trabalhistas, desvirtuando a função precípua do direito do trabalho que é a proteção do trabalhador, garantida tanto constitucionalmente quanto nas normas infraconstitucionais.

A mudança legislativa em questão parte do pressuposto de que os sindicatos das categorias profissionais têm a mesma capacidade que os sindicatos das categorias econômicas, as quais representam o empregador, tanto do ponto de vista econômico, quanto jurídico, não se apresentando desequilíbrio entre os sujeitos da relação empregatícia e questionamentos quanto à validade das cláusulas negociadas.



No entanto, pelas razões já apresentadas, trata-se, em síntese, de um verdadeiro retrocesso social, uma vez que, dada a disparidade entre ambos, na prática não há equivalência entre os sindicatos dos trabalhadores e o patronal, o que poderá sujeitar os empregados à aceitação de condições menos favoráveis em detrimento de sua permanência no emprego, pondo em risco direitos historicamente conquistados.

A Reforma trabalhista trouxe, ainda, uma significativa alteração na seara sindical, sobretudo no que diz respeito ao seu custeio, ao tornar facultativa a contribuição sindical, afetando consideravelmente a capacidade financeira dos sindicatos profissionais, o que por sua vez atenua a tese de equivalência entre os contratantes, tendo em vista que a contribuição sindical constitui a principal fonte de custeio dos entes sindicais. Desse modo, a legislação confere importantes poderes a um sindicato possivelmente precário e enfraquecido em termos financeiro e técnico, por conseguinte.

Um dos principais fatores que obsta a formalização de negociações coletivas seguras para o trabalhador é o sistema de unicidade sindical adotado pelo Brasil, mais especificamente no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988, uma vez que é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município, não existindo, assim, liberdade sindical no país.

Observa-se, portanto, que a ausência de ratificação da Convenção 87 da OIT que versa acerca da Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, constitui um grande obstáculo à efetividade e exercício do direito à formalização de negociações coletivas entre empregados e empregadores, haja vista que o trabalhador não têm resguardado o direito de associar-se em organizações sindicais que melhor entendam seus interesses, ficando adstrito à única entidade sindical da categoria que estiver ao seu dispor.



Desse modo, de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 396) “por não existir verdadeira liberdade sindical no Brasil, não se pode falar em liberdade ou igualdade nas negociações coletiva”, não havendo que se falar, portanto, em equivalência das partes contratantes, uma vez que o trabalhador não tem poder de escolha quando da sua representação pela organização sindical nas negociações coletivas de trabalho.

No que concerne à liberdade sindical, assim dispõe Bernard Gernigon (2004, p. 229):

A liberdade sindical outorga aos trabalhadores um meio para expressar as suas aspirações, defender os seus interesses, e reforça também, o poder de negociação coletiva e, desta maneira, restabelece o equilíbrio entre os participantes da negociação coletiva. Assim, a liberdade sindical se transforma em uma espécie de fator de saneamento das relações trabalhistas, contribuindo, deste modo, para a paz e a justiça social [...] a liberdade sindical é uma ideia estritamente ligada aos direitos humanos e à democracia. Não é possível imaginar liberdade sindical sem o total respeito às liberdades civis.

Pelas razões até então apresentadas é notório que a flexibilização e a desregulamentação de direitos trabalhistas tendem a ser impostas, mesmo que de forma indireta, pela classe economicamente mais forte, agravando, desse modo, a problemática da desigualdade social e econômica no país, a alta dos índices de desemprego e o aumento da informalidade na seara trabalhista.

Observa-se, assim, que o combate ao desemprego e a crise econômica não guarda relação com a supressão ou redução de direitos, visto que a prevalência de normas coletivas sobre a lei, no sentido de retirar direitos e garantias conferidos ao trabalhador, apenas contribui para a precarização das relações de trabalho, não atingindo os resultados



esperados, sobretudo no que concerne ao desenvolvimento econômico, aumento dos índices de empregos formais e melhores condições salariais.

Ademais, outro dispositivo que reforça a ideia de fomento e legitimação da flexibilização e desregulamentação de direitos trabalhistas e a prevalência do negociado sobre o legislado é o disposto no §2º do art. 611-A da CLT, o qual dispõe que “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”, presumindo-se que os acordos e convenções coletivas poderão ser invocados com o intuito de suprimir direitos.

Outrossim, o disposto § 3º do art. 8º da CLT destaca também que no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104, do Código Civil Brasileiro, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

O dispositivo supracitado, além de limitar significativamente o poder de interpretação da Justiça trabalhista, de modo a impedi-la de atuar com a liberdade e a autonomia inerentes à função jurisdicional, uma vez que deverá aplicar a cláusula negociada, ainda que esta seja menos favorável ao trabalhador, se mostra também uma flagrante afronta ao princípio da inafastabilidade de jurisdição previsto art. 5º, XXXV, da Constituição de 1988, o qual disciplina que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Dessa forma, legitimar e privilegiar a negociação coletiva em detrimento da lei, sem a existência de contrapartidas compensatórias, de modo a possibilitar que a norma coletiva modifique uma condição benéfica adquirida anteriormente pela classe trabalhadora, vinculando a Justiça laboral à aplicação da norma coletiva em face da norma positivada, constitui, dentre outros, uma grave violação ao princípio da proteção, a progressividade de direitos e aos valores sociais do trabalho.



Conforme bem pondera Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 395), “a realidade está a demonstrar que todos os processos de flexibilização até agora implementados não redundaram na criação de novos postos de trabalho”, mas ao contrário do que fora prometido, suprime, reduz e precariza direitos, o que segundo o autor, contribui para a redução da massa salarial e para o aumento da informalidade do mercado de trabalho.

É evidente que os empregos formais só serão criados com o resgate do crescimento econômico, sendo que a redução de direitos e garantias trabalhistas por si só não surtirá os efeitos necessários para a saída da crise econômica instalada no país, impõe-se, dessa forma, a implantação de mecanismos mais eficazes e que, a médio e longo prazo, possibilitem o crescimento do país, a exemplo da reforma tributária, passando a tributar grandes fortunas e oligopólios, conforme prevê a Carta Magna de 1988 (LEITE, 2019).

Dessa maneira, é preciso se ter em mente que as convenções e os acordos coletivos devem ser pactuados visando o aperfeiçoamento das relações de trabalho, cabendo aos negociantes promover a harmonização entre as normas coletivas e as normas previstas em lei, de modo a ser respeitado o patamar mínimo civilizatório garantido aos trabalhadores, sendo necessária, ainda, a adoção de critérios como a proporcionalidade e a razoabilidade, a fim de que não sejam excluídos quaisquer direitos sem a correspondente contrapartida.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após um longo processo histórico de afirmação e lutas, mediante o intervencionismo estatal e a fomentação da ideia de justiça social, os direitos trabalhistas foram consolidados no ordenamento jurídico brasileiro, e a partir da Constituição Federal de 1988, além de ser considerado um direito social, foi alçado também ao patamar de direitos fundamentais,



devendo tais fatores ser considerados quando da interpretação, modificação e aplicação da norma, de modo a obedecer os preceitos e garantias constitucionais.

A prevalência do negociado sobre o legislado, conforme disposta no artigo 611-A, da CLT, por meio da aprovação da Reforma trabalhista, evidencia de forma clarividente o propósito de reduzir direitos dos trabalhadores, verificando-se, assim, uma verdadeira afronta aos princípios da proteção, norma mais favorável e dignidade humana, promovendo o retrocesso social, constituindo, ainda, um desprestígio às relações de trabalho e ao direito do trabalho como um todo.

O dispositivo sobredito, com redação dada pela Lei 13.467/2017, propõe em suma, uma espécie de desestatização ou privatização dos direitos trabalhistas, na medida em que afasta o intervencionismo estatal das relações de trabalho, o que deve ser visto com certa preocupação, já que o Estado é o principal responsável pela promoção dos direitos sociais, no qual o trabalho se insere.

Nesse sentido, observa-se que a retirada ou redução de direitos por meio da flexibilização e prevalência do negociado sobre o legislado não se mostra legítima, uma vez que o Estado deve promover a progressão de tais direitos, de modo a evitar o retrocesso social, evitando-se, ainda, o constante fomento de tendências flexibilizadoras e desregulamentadoras de direitos na seara trabalhista, e a conseqüente precarização dos direitos garantidos à classe trabalhadora.

Por tudo quanto exposto, é notório que as mudanças legislativas ocorridas nos últimos tempos no âmbito do Direito do trabalho constituem práticas temerárias e desarrazoadas considerando os preceitos e garantias constitucionais assegurados ao trabalhador, sendo, na verdade, um completo desserviço aos trabalhadores. Ademais, a realidade mostra que a flexibilização de direitos com o objetivo de impulsionar a recuperação da economia não tem surtido os efeitos esperados, razão pela qual evidencia-se que os reflexos de tais mudanças são a precarização das relações trabalhistas e a vulnerabilidade do trabalhador.



REFERÊNCIAS

BERNARDES, Simone Soares. **Coleção Resumo para Concursos**. Vol. 17 – Direito do Trabalho. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 18 de set. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 de set. 2019.

BRASIL. **Lei 13.467 de 11 de Novembro de 2017**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em 23 out. 2019.

BRASIL. TST, **E- Recurso de Revista 205900-57.2007.5.09.0325**, Tribunal Pleno, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. Data de publicação: 26.09.2016. Disponível em: <
http://www.tst.jus.br/mais-lidas/-/asset_publisher/P4mL/content/tst-mantem-invalidade-de-clausula-de-acordo-coletivo-sobre-horas-de-deslocamento/pop-up?101_INSTANCE_P4mL_viewMode=print>. Acesso em 10 de out. 2019.



BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 590.415**. Relator Min. Luís Roberto Barroso. DJE n. 51. Data de publicação: 18 de março de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152>>.

Acesso em 10 de out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 895.759**. Relator Min. Teori Zavascki. DJE n. 195. Data de publicação: 13 de setembro de 2016. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=310267537&ext=.pdf>>. Acesso em 10 de out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 1070-58.2011.5.04.0122**. Data de publicação: 16/03/2018. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=262920&anoInt=2014>>. Acesso em 11 de nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 691-27.2015.5.06.0412**. Data de publicação: 16/03/2018. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=262920&anoInt=2014>>. Acesso em 11 de nov. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma->



[trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716/](#)>. Acesso em 07 de set. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 17. ed. ver. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. revisada, atualizada e ampliada. - Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GERNIGON, Bernard. Liberdade sindical. **Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais**. São Paulo: LTr, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LOURO, Henrique da Silva, 2017. **Reforma trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30. Ed. São Paulo: LTr, 2004.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores**, 2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/noticias/>-



[/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores>](#). Acesso em 20 ago. 2019.