

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
SHAYNA AKEL MILITÃO

**OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA LEI
13.467/2017**

Juiz de Fora

2017

SHAYNA AKEL MILITÃO

**OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA LEI
13.467/2017**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel na área de concentração em Direito do Trabalho sob orientação do Prof. Fernando Guilhon

Juiz de Fora

2017

SHAYNA AKEL MILITÃO

**OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA LEI
13.467/2017**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel. Na área de concentração Direito do Trabalho submetida à Banca Examinadora composta pelos membros:

PARECER DA BANCA:

Aprovado

Reprovado

Juiz de Fora, 20 de novembro de 2017.

Prof. Dr. Fernando Guilhon

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Flávio Bellini Salles

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Ms. Guilherme Lourenço

Instituto Metodista Granbery

RESUMO

MILITÃO, Shayna Akel. **Os limites da negociação coletiva a partir da lei 13.467/2017.**XXf. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação)- Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

A aprovação da Lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, provocou amplas e profundas alterações na CLT. Dentre os tópicos mais comentados encontra-se o conflito entre o “negociado e o legislado”, que cuida da relação entre as normas convencionais e as estatais. O instituto da negociação coletiva, já trazido na Constituição Federal como fonte autônoma de direito trabalhista, foi tópico de alguns dispositivos que a ampliaram. Neste trabalho objetiva-se a análise dos dispositivos trazidos na lei, em especial os artigos 8º,§3º, 611-A e 611-B, assim como das mudanças neste instituto. A fim de manter o ideal de Estado Democrático de Direito fundado nos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, ganha maior relevância o princípio da adequação setorial negociada, cujo conceito foi desenvolvido pelo professor e ministro Maurício Godinho Delgado. Este princípio estabelece critérios jurídicos objetivos (a observância do ‘patamar mínimo civilizatório’ e da irrenunciabilidade relativa do direito transacionado) que atribuem validade à norma coletiva negociada.

Palavras-chave: Negociação Coletiva. Lei 13.467/2017. Reforma Trabalhista. Princípio da Adequação Setorial Negociada.

ABSTRACT

The approval of the law 13.467/2017, known as “Labor Reform”, caused wide and profound changes in CLT. Among the most commented subjects is the conflict between “the negotiated and the legislated”, which discuss the relation of conventional and estatal norms. The institute of collective negotiation, addressed at the Federal Constitution as autonomous source of labor law, was addressed of some legal mechanism. In this work, the analysis of the articles 8º, §3º, 611-A and 611-B, and also the changes in the institute. In order to maintain the ideal of Democratic State of Law founded in principles of Human Dignity and the social value of labor, becomes important the principle of sectorial adequacy negotiated, which concept was developed by the professor and minister Maurício Godinho Delgado. This principle establish objective law criteria (the verification of the “minimum standard civilizatory” and the relative irrenunciability nature of the right) that conceive validity to the negotiated collective norm.

Keywords: Collective Negotiation. Law 13.467/2017. Labor Reform. Principle of Sectorial Adequacy.

SUMÁRIO

Introdução	7
1. Negociação Coletiva	8
2. A Negociação Coletiva na Constituição de 1988	11
3. Teorias da Acumulação e do Conglobamento	14
4. Princípios da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva e da Adequação Setorial Negociada	16
5. Jurisprudência do STF	18
6. Jurisprudência do TST	23
7. Alterações no instituto da Negociação Coletiva trazidas na Lei 13.467/2017	26
8. O Princípio da Adequação Setorial Negociada como limite à Negociação Coletiva	30
9. Os Desafios da Negociação Coletiva trazidos com a Lei 13.467/2017	35
9.1. O Patamar Civilizatório Mínimo da Reforma	35
9.2 Autonomia Privada Coletiva	36
9.3 O Papel do Magistrado	38
Conclusão	39
Referências	42

INTRODUÇÃO

O presente trabalho buscou analisar a Lei 13.467/2017, no que trata das alterações pertinentes ao instituto da negociação coletiva. O conflito conhecido como “o negociado versus legislado” é amplamente debatido na doutrina, dada sua importância e aplicação no dia-a-dia dos trabalhadores. Tais debates centram-se em identificar critérios para determinar a norma aplicável a dada relação de trabalho: a norma coletiva, fruto da negociação, ou a estatal.

O princípio da adequação setorial negociada desenvolvido pelo ministro Maurício Godinho Delgado pretende estabelecer critérios objetivos e jurídicos que, uma vez satisfeitos, atribuem validade à norma coletiva. Defende-se a aplicação deste princípio sob a ótica da Constituição de 1988.

O Estado Democrático de Direito instaurado na Carta Maior, tem o valor social do trabalho e a dignidade humana como fundamentos, de modo que toda a legislação infraconstitucional deve seguir tais ideais. Assim, o princípio da adequação setorial negociada impõe limites materiais à negociação coletiva.

A partir das mudanças trazidas na Lei 13.467/2017, especificamente nos artigos 8º, 611-A e 611-B, resta analisar os impactos produzidos no instituto da negociação coletiva, quanto aos seus limites e ao patrimônio jurídico do trabalhador.

Para tanto, utilizou-se o método dedutivo a partir da análise revisional bibliográfica no que tange ao instituto da negociação coletiva. Adotou-se como marco teórico o princípio da adequação setorial negociada, de autoria do ministro Maurício Godinho Delgado, cujos critérios jurídicos atuam como norteadores quando da análise de validade da norma coletiva. Além disso, realizou-se análise jurisprudencial acerca do tratamento dispensado pelos Tribunais Superiores ao chamado conflito entre “o negociado e o legislado”.

1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva consiste em fonte formal autônoma de norma jurídica do ramo do Direito do Trabalho. Fontes autônomas são aquelas das quais os próprios destinatários participam imediatamente de sua elaboração.

Este instituto se impõe como instrumento de solução de conflitos, por meio da autocomposição, uma vez que apenas os sujeitos envolvidos atuam na resolução da divergência. Tendo em vista que a negociação coletiva gerencia interesses profissionais e econômicos, possui relevante interesse social. Além disso, em virtude da natureza dos direitos que são objeto da negociação, a doutrina enxerga a negociação coletiva como transação e não renúncia a direitos.¹

Constitui ferramenta de diálogo entre as partes, as quais devem transacionar a fim de solucionar a divergência. Importante ressaltar que não cabe renúncia a direitos na negociação coletiva, de modo que devem ocorrer concessões recíprocas entre os negociantes.

A renúncia neste caso, consiste na erradicação do direito em toda a sua abrangência, de modo a deixar de existir. Tal concessão é limitada na negociação coletiva, não compondo o âmbito de exercício da autonomia privada pelo ente coletivo.

Além da impossibilidade da renúncia a direito, outro critério de validade e eficácia da negociação coletiva é a existência de entes coletivos em cada um dos polos da transação. Observe-se que a empresa é considerada ente coletivo *per si*, enquanto que os trabalhadores devem estar assistidos pelo sindicato da categoria.

A negociação consiste em meio de mudança do Direito do Trabalho. Mudança esta que é de extrema importância devido às alterações na dinâmica social ao longo dos séculos. Assim, a negociação é o instrumento pelo qual ocorre ruptura na rigidez das normas impostas pelo Estado. Essa flexibilização permite a adequação do sistema à realidade.

Há dois instrumentos pelos quais pode ser realizada a negociação: a convenção ou o acordo coletivo de trabalho. A CLT conceitua a convenção, em seu artigo 611, *caput*, da seguinte maneira: “Convenção coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16 ed. Ver e ampl. – São Paulo: LTr, 2017, p. 1558.

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”.

Observa-se que se trata de norma de abrangência genérica, produzindo efeitos em todas as relações contratuais individuais da categoria. Além disso, a lei estabelece como necessária a participação dos sindicatos nos polos da negociação.

O acordo coletivo, por sua vez, é extraído do parágrafo primeiro do mesmo artigo². Percebe-se que os acordos coletivos são instrumentos de negociação que acontecem no âmbito da empresa, criando normas de aplicação específica. Não há a necessidade da participação do sindicato patronal.

Quanto à importância da negociação coletiva, Maurício Godinho Delgado ensina que ela consiste em instrumento democrático, constituindo meio de autogestão social. Por outro lado, países que viveram momentos autoritários, como o fascismo na Itália e o nazismo na Alemanha, apresentaram ordenamentos pouco abertos à atuação sindical e, conseqüentemente, à normatização pelos entes coletivos.

Nas palavras do autor:

“A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma de regulação das relações de trabalho.”³

Ainda segundo o autor, há dois padrões de organização do mercado de trabalho e das relações justralhistas nos países de capitalismo central.

O primeiro consiste no democrático, que se subdivide em dois modelos, o modelo de *normatização autônoma e privatística*, no qual a norma jurídica deflui,

² Art. 611,§1º, CLT “É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.”

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16 ed. Ver e ampl. – São Paulo: LTr, 2017p 1559.

fundamentalmente, da criatividade privatística, e o modelo de *normatização privatística mas subordinada*, no qual o Estado delimita, de maneira importante, a atuação dos agentes particulares, subordinando sua criatividade normativa.⁴

Seguindo o padrão democrático, países como Inglaterra e Estados Unidos implementaram o modelo de normatização autônoma privatística, já França e Alemanha pós-Segunda Guerra, incorporaram o modelo de normatização privatística mas subordinada.

O segundo padrão, por sua vez, denomina-se autoritário, identificado sob o título de modelo de *normatização subordinada estatal*, que repele a autogestão das relações sociais trabalhistas. Essa rejeição ocorre diretamente, mediante legislação proibitiva expressa, ou indiretamente, quando o Estado absorve o meio de autorregulação, porém tecendo as práticas para a solução do conflito.⁵

Os exemplos clássicos do modelo acima explicado consiste nas experiências fascistas vividas na Alemanha e Itália na primeira metade do século XX.

Assim, percebe-se que há relação imediata entre a estruturação do Estado com o instituto da negociação coletiva. Conforme visto, um Estado democrático maduro possui normas de harmonização entre as fontes heterônomas e autônomas que regem as relações sociais. Ao contrário, os Estados autoritários apresentam forte resistência à atuação dos entes sindicais e à elaboração de normas autorregulamentadoras.

⁴ *Ibidem*, p.1560-1561

⁵ *Ibidem*, p1561

2. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O processo de democratização no Brasil obteve seu ápice com a promulgação da Constituição Federal em 1988. Esta, logo em seu artigo 1º, constituiu o Estado Democrático de Direito e estabeleceu como seus fundamentos a Dignidade da Pessoa Humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV).

Além disso, a Constituição trouxe em seu texto dispositivos que incentivam a realização da negociação coletiva, aos elencar o seguinte: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:(...)XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Tendo em vista que as normas Internacionais compõem o ordenamento brasileiro, vale ressaltar a convenção n.98 da OIT que dispõe sobre o fomento ao desenvolvimento e à utilização de meios da negociação coletiva.⁶

Importante destacar, portanto, que o tratamento dado pela Constituição à negociação coletiva é no sentido não só de autorizar, mas como incentivar a prática do instituto. Para tanto, devem ser observados os ideais traçados na Carta, retirados de seus princípios fundantes do Estado Democrático de Direito.

Com o advento da Constituição de 1988 houve grande alteração na dinâmica socioeconômica das relações trabalhistas. Analisando a o aumento de espaço dado à negociação coletiva, Maurício Godinho Delgado destaca:

Indubitavelmente, o fato é que, desde a nova Constituição, a negociação coletiva trabalhista – que era caminho de solução de conflitos coletivos, dentro do âmbito das relações de trabalho, raramente adotado na vida laborativa do País antes de 1988 – passou a ser a via mais importante de solução desses conflitos na realidade brasileira, logo depois da promulgação da Constituição Federal, considerada, inclusive, a década de 1990 e até os dias atuais⁷

⁶ Destaca-se o disposto no art.4 da referida Convenção: “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”

⁷ Ibidem, p. 1565.

Neste momento, é importante analisar a relação entre as normas estatais e as normas coletivas. É certo que a Constituição permite a criação de normas coletivas através dos instrumentos da negociação, porém, tal permissão não consiste em aval para que tais instrumentos provoquem a perda ou a precarização de direitos. Deve haver harmonização entre tais normas, estatal e negocial.

Esta harmonização é o que a doutrina comumente denomina como a correlação entre *o negociado e o legislado*.

Diante da pluralidade de normas aplicáveis à situação fática, é preciso decidir qual será imputada no caso concreto. A doutrina ensina que em tais situações deve-se observar o *princípio da norma mais favorável*. Assim, vem à tona uma característica específica do Direito do Trabalho: a mutabilidade da hierarquia das normas.

Conforme elaborado por Kelsen⁸, no Direito Comum as normas são organizadas numa pirâmide hierárquica, cujo vértice é ocupado pela Constituição, seguida das leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decretos, sucessivamente diplomas de menor extensão e mais tênue intensidade normativa.

No Direito Justrabalhista ocorre de outro modo. O ordenamento não é organizado de modo rígido e inflexível, alterando-se de modo dinâmico a fim de cumprir seu caráter teleológico de equilíbrio nas relações entre empregador e empregado.

Conforme esclarece Godinho⁹:

O critério normativo hierárquico vigorante no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo a seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justrabalhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego – objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador –, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justrabalhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento.

⁸ KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. 8ª ed. São Paulo:Ed. WMF Martins Fontes, 2009 p246

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16ed. Rev.e ampl.- São Paulo:LTr,2017.p.1585

O momento de decisão acerca da norma aplicável, conforme narrado acima, será norteado pelo *princípio da norma mais favorável ao trabalhador*. A partir desse critério, a Constituição ou a Lei federal não será, *necessariamente*, aplicável ao caso concreto apresentado.

Comprova-se a adoção deste princípio pela Constituição Federal de 1988 ao analisar o texto do seu artigo 7º *caput* onde se lê que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social(...)*” (grifos acrescentados). Segundo Godinho, trata-se de incorporação expressa deste princípio pela Constituição, conformando-se com sua lógica teleológica e estrutural.

É importante, no entanto, fazer a ressalva de que este caráter dinâmico da aplicação da hierarquia das normas trabalhistas possui limites. Estes se impõem por normas heterônomas estatais proibitivas.

3. TEORIA DA ACUMULAÇÃO E DO CONGLOBAMENTO

A fim de estabelecer critérios para a escolha da norma mais favorável, duas teorias se destacam: a da acumulação e a do conglobamento.

Segundo Godinho¹⁰:

A teoria da acumulação (ou da atomização) propõe como procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador. À luz dessa teoria acumulam-se, portanto, preceitos favoráveis ao obreiro, cindindo-se diplomas normativos postos em equiparação.

Esta teoria é alvo de muitas críticas na doutrina, principalmente no aspecto científico, tendo em vista que não analisa o direito como *sistema*. A escolha do dispositivo mais favorável em cada conjunto normativo (estatal ou autônomo) acaba por formar um terceiro patamar jurídico que pode ser inviável para o empregador. Assim, a aplicação da norma segundo a teoria da acumulação pode representar grande perda de incentivo à negociação coletiva.

Já segundo a teoria do conglobamento, ao contrário, a análise da norma mais favorável é feita tendo em vista a totalidade dos sistemas ou diplomas jurídicos comparados. Ao realizar a análise conglobante, esta teoria evita a formação de antinomias com outras regras do sistema jurídico.

É possível perceber, portanto, que esta última consiste na teoria que melhor indica o modo de encontrar a norma mais favorável que será aplicada no caso concreto, tomando todo o sistema como parâmetro.

Importante destacar, de pronto, que a cambialidade entre a norma heterônoma e a autônoma não pode se transformar em meio de redução ou mitigação de direitos mínimos ao trabalhador. Nas palavras de Ricardo Machado Filho:

O confronto entre o negociado e o legislado deve ser travado não para relativizar direitos, mas para concretizá-los. Daí porque o desfecho daquele conflito não pode significar o fim da CLT. Se deve haver necessariamente um vencedor, que sejam os direitos trabalhistas, quer os previstos na lei, quer os resultantes da negociação coletiva¹¹

Conclui-se, portanto, que a teoria do Conglobamento se revela mais adequada aos parâmetros constitucionais, à efetivação do princípio da proteção do trabalhador. Maior

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16ed. Rev.e ampl.- São Paulo:LTr,2017. P 1587.

¹¹ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Negociado 3 Legislado. Fim da CLT?* Disponível em: <http://www.tribunadobrasil.com.br/?ned=1608> ntc=14126 sc=43.Acesso em 13/10/2017.

proteção é conferida ao trabalhador quando a escolha da norma que será aplicada ao caso ocorre a partir de uma visão geral em relação a todo o patrimônio jurídico do trabalhador instaurado pela norma.

Além disso, vale ressaltar, evita que o trabalhador elenque as condições mais favoráveis em cada norma, heterônoma ou coletiva, a fim de compor um terceiro patamar jurídico. Aceitar este procedimento no que trata da negociação coletiva transformaria o instituto em muito pouco atraente ao empregador, o qual não se sentiria incentivado à negociar melhores condições no contrato de trabalho.

4. PRINCÍPIOS DA CRIATIVIDADE JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Maurício Godinho Delgado ressalta como princípios que tratam da relação entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo e as normas heterônomas tradicionais do Direito Individual do Trabalho o *princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva* e o *Princípio da Adequação Setorial Negociada*.¹²

O Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva consiste na noção de que a negociação coletiva possui o poder de produzir normas jurídicas que não se aderem à relação de modo permanente, podendo ser revogadas. Entende-se, conforme explica Godinho¹³, que as normas jurídicas “não aderem permanentemente à relação jurídica pactuada entre as partes”, podendo ser revogadas e extintas do mundo jurídico. Deixam, assim, de produzir efeitos jurídicos.

Ao contrário, continua o autor, as cláusulas contratuais aderem ao contrato pela vontade das partes de modo permanente. Observa-se que as normas jurídicas podem revogar até as cláusulas, enquanto que o contrário não pode ser feito.

Desse modo, merece destaque o fato de que o ordenamento permite que entes privados criem obrigações e deveres com força normativa. Trata-se de algo incomum no Direito.

O Princípio da Adequação Setorial Negociada, por sua vez, segundo Godinho¹⁴, trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

Este princípio, portanto, compõe a análise de critérios de validade e extensão das normas coletivas. Godinho elenca dois critérios objetivos a serem seguidos para que tais normas possuam eficácia jurídica.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 6ª ed. LTr – São Paulo, ano. p.68.

¹³ *Ibidem*, p 1495

¹⁴ *Ibidem*, p70.

Nas palavras do autor:

Pelo *princípio da adequação setorial negociada*, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não indisponibilidade absoluta).¹⁵

O princípio da adequação setorial negociada tem como finalidade a proteção dos direitos trabalhistas, protegendo a parte hipossuficiente na relação e, também, a aplicação de critério geral interpretativo¹⁶ para nortear a hermenêutica dos tribunais.

A relação entre os dois princípios citados, o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o da adequação setorial negociada, se confrontam na medida em que o conteúdo do segundo confere limites à extensão do primeiro.

¹⁵ *Ibidem*, p 71.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 2ed. São Paulo:LTR,2004. p. 153.

5. JURISPRUDÊNCIA DO STF

Desde a promulgação da Constituição em 1988, o STF proferiu algumas decisões importantes quanto ao Direito do Trabalho. No que diz respeito à relação entre “o negociado e o legislado”, faz-se necessário comentar duas decisões recentes importantes: o RE 590.415 –SC e o RE 895.759-PE.

O RE 590.415, cuja relatoria foi do Min. Roberto Barroso, trata da amplitude da quitação das verbas trabalhistas quando decorrente de Plano de Desligamento Incentivado, instituído por negociação coletiva. No caso, o STF decidiu por considerar a quitação total das verbas decorrentes do término do contrato como legítima, afastando a incidência do art. 477, §2º da CLT.

O instituto do Plano de Desligamento Incentivado é *supralegal*. Não havendo, portanto, previsão legal, ou seja, norma heterônoma imperativa, não há conflito entre duas previsões normativas tratando do instituto. Assim, na maioria das vezes o PDV/PDI é instituído por negociação coletiva.

Ocorre que, pela OJ n.270 da SDI-I do TST entende-se que “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo”. A partir da decisão do RE 590.415, com repercussão geral, o STF excetua o entendimento transcrito na OJ.

Trata-se de decisão marcante quanto ao posicionamento da Corte acerca da possibilidade de negociação de direitos. Como afirmado, o instituto ora analisado não é regulado por lei. Há previsão legal no artigo 477, §2º que determina que a quitação no término do contrato deve ser feita de modo específico em relação a cada parcela. Assim, segundo referido dispositivo, somente é considerada válida a parcela que é discriminada no instrumento de rescisão ou no recibo de quitação. A decisão, portanto, declarou válida a norma coletiva que deu quitação geral às normas rescisórias recebidas pelos trabalhadores que aderiram ao plano.

Além de indicar a sobreposição do negociado sobre o legislado, o julgamento levantou importantes discussões, como os requisitos para a validade da norma coletiva que

regula o PDI/PDV. Quanto à manifestação de vontade, por exemplo, o ministro Barroso afirmou o seguinte:

3. Especificamente sobre a vontade manifestada pela categoria em favor da celebração do acordo coletivo, o acórdão confirma que as negociações desenvolveram-se ao longo de vários meses, com ampla participação dos empregados; que as entidades sindicais foram pressionadas pelos trabalhadores a convocar assembleias para deliberar sobre a proposta de PDI; e que, quando convocadas as assembleias, compareceram 97,14% dos associados dos sindicatos réus – que correspondiam a 77,85% do quadro funcional do BESC lotado nas respectivas bases – tendo-se decidido por 97,69% dos presentes pela aprovação do acordo coletivo nas condições propostas pelo Banco (Grifou-se)

Observa-se, a partir do trecho acima, que o Tribunal considerou a participação ativa dos trabalhadores a fim de legitimar a manifestação da vontade da categoria através do sindicato. Considera-se importante critério de validação do exercício da autonomia privada coletiva.

Imperioso ressaltar que a Constituição de 1988, como afirmado anteriormente, trouxe relevantes dispositivos que incentivam a utilização de instrumentos de negociação coletiva, o que ocorre através do exercício da autonomia privada coletiva. A negociação, como visto, representa meio que permite a sociedade regular suas próprias relações sociais. Constitui um instrumento democrático, que promove a participação social.

No voto do ministro Roberto Barroso lê-se o seguinte trecho:

A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou **a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida**, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever o conteúdo destas últimas à luz da Constituição.(Grifos no original)

O exercício da autonomia privada individual possui diversas restrições no âmbito do Direito do Trabalho. Isto ocorre devido à existência de disparidade entre as partes contratantes na relação trabalhista. Assim, nas relações individuais, exsurge o princípio da proteção ao trabalhador.

No direito coletivo não ocorre da mesma maneira, uma vez que se encontram nos polos da relação entes coletivos, a empresa ou o ente patronal e a categoria de trabalhadores, representada pelo ente sindical. Na análise da manifestação da autonomia privada coletiva, portanto, não há a incidência do princípio da proteção. Prevalece o princípio específico do direito coletivo da equivalência das partes contratantes. Tal pressuposto acena no sentido da manifestação *formal* de vontade. É preciso que haja mecanismos que possibilitem a manifestação *real*.

Ainda no julgamento do RE 590.415, neste sentido, o ministro Barroso esclarece que a Constituição valorizou a negociação coletiva e a liberdade sindical, porém, manteve institutos corporativistas, característicos de governos autoritários anteriores. Esses institutos acabam impondo limites ao pleno exercício da liberdade sindical, e comprometendo o exercício da autonomia privada coletiva. Neste caso restará comprometida a equivalência das partes na negociação coletiva, fazendo incidir o princípio da proteção, nos termos da relação individual trabalhista.¹⁷

No caso concreto apresentado no RE 590.415, o fato de ter havido grande movimentação da categoria, com presença massiva nas reuniões de assembleia, na organização de manifestações, pressionando também o próprio sindicato, foi relevante para validar o exercício da autonomia privada coletiva.

Outro julgamento que tratou da possibilidade de restrição a direito a partir da negociação coletiva foi o RE 895.759-PE. Neste caso, o Ministro Teori Zavaski, decidiu monocraticamente, com repercussão geral, pelo provimento do recurso que pleiteava o afastamento da obrigação de pagar as horas *in itinere* e seus reflexos salariais em decorrência de acordo coletivo.

Destaca-se o seguinte trecho da referida decisão do min. Teori Zavascki:

O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a *ratio* adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi

¹⁷ RE 590.415/SC pág36. Parágrafo 45.

rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical.

Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.(Grifou-se)

Destaca-se que o ministro usou como argumentos para atribuir validade à norma coletiva que afastava a aplicação do artigo 58,§2º da CLT o exercício da autonomia coletiva, fundamentando apenas na validade da votação em Assembleia, e a concessão de vantagens em contrapartida, caracterizando a transação.

Primeiramente, cabe ressaltar que o caso apreciado no RE 895.759 diferencia-se do anterior, RE 590.415, uma vez que neste houve conflito entre norma instituída por negociação coletiva e norma *supralegal* (PDI/PDV) e, no primeiro, há norma heterônoma estatal prevendo o pagamento das horas *in itinere* em contraposição à norma autônoma estipulada em acordo coletivo de trabalho.

Sobre esta relação, Godinho Delgado¹⁸ comenta:

Ao invadir a esfera da normatividade heterônoma estatal, *excluindo integralmente o direito trabalhista de fundo legal e constitucional, descaracterizando, ademais, a natureza salarial da parcela* – tudo isso em contrapartida à oferta de algumas concessões modestas, sem natureza salarial e, até mesmo, provisórias - ,a negociação coletiva trabalhista assume a roupagem e a força de um inusitado superpoder oriundo da sociedade civil, apto a inviabilizar, excluir ou descaracterizar direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas. A um só tempo, a negociação coletiva suprime ou descaracteriza direito individual e social de origem legal, como também suprime, pela sua descaracterização salarial, verba de interesse da sociedade e do Estado, eliminando-a como base de cálculo de parcelas de natureza fiscal e de natureza previdenciária.

A realidade apresentada no RE 895.759 é bem diferente daquela do RE 590.415, uma vez que o sindicato era bem mais frágil, não apresentando poder de negociação frente ao ente empresarial.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 16ed. rev e ampl. São Paulo:Ltr, 2017.p.1505

Registre-se que a jurisprudência já havia decidido pela redução parcial das horas *in itinere* através de negociação coletiva. Assim, seriam pagas as horas na proporção de 50% do tempo total efetivamente gasto pelo trabalhador. Neste sentido, destaca-se a decisão abaixo:

Ementa: RECURSO DE REVISTA . **HORAS IN ITINERE**. PREFIXAÇÃO MEDIANTE NORMA **COLETIVA**. PROPORCIONALIDADE ENTRE O TEMPO AJUSTADO E O TEMPO EFETIVAMENTE GASTO. I. No julgamento do E-RR-2200-43.2005. 5.15.0072, a Seção Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior, em sua composição plena, firmou entendimento no sentido de considerar válida norma **coletiva** que fixa previamente a quantidade de **horas in itinere** a serem pagas, tendo em vista o reconhecimento das **convenções** e acordos **coletivos** de trabalho consagrado no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. II. Após esse julgamento, a SBDI-1 deste Tribunal Superior decidiu considerar válida a negociação **coletiva** apenas nos casos em que a quantidade de **horas fixadas** no ajuste guarde razoabilidade e proporcionalidade com o tempo efetivamente gasto com o transporte para o trabalho. III. Esta Quarta Turma já se posicionou no sentido de considerar razoável a proporção quando se fixa o tempo médio **in itinere** em até 50% do tempo efetivo. IV. No caso em exame, extrai-se dos autos que a norma **coletiva** estabeleceu o pagamento do valor equivalente a uma **hora** a título de **horas in itinere** por dia de trabalho e que, na realidade, o Reclamante gastava duas **horas** no trajeto para o trabalho e retorno para casa. Portanto, o tempo estipulado no acordo **coletivo** da categoria guarda proporcionalidade com o tempo efetivamente gasto, razão por que o instrumento **coletivo** deve ser considerado válido. V. Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 7º, XXVI, da CF/88, e a que se dá provimento.

(TST-RR: 3858620105150055, Data de Julgamento: 21/10/2015, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015)

Conforme assinala Godinho Delgado¹⁹, a decisão do STF sinaliza larga ampliação dos poderes da negociação coletiva trabalhista relativamente às horas *in itinere*. Apresentando, portanto, fortes tendências flexibilizadoras das normas trabalhistas.

Entende-se, portanto, que o STF adota atualmente a prevalência da norma coletiva perante a norma legal em hipóteses diferentes daquelas previstas na Constituição Federal.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 16ed. rev e ampl. São Paulo:Ltr, 2017 p 1506

6. JURISPRUDÊNCIA DO TST

Quanto ao conflito do “negociado com o legislado”, o Tribunal Superior do Trabalho é mais firme quanto à proteção do trabalhador e não admite de forma ampla como o STF a sobreposição da norma coletiva sobre a estatal.

Assim, decidiu no seguinte sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. TURNOS DE 12 HORAS EM ESCALA DE 4x4 PREVISTA EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXTRAPOLAMENTO DA JORNADA SEMANAL.

Preenchidos os pressupostos formais previstos no art. 896, §1º-A, da CLT. Esta Corte tem reconhecido a validade de determinadas jornadas especiais, como exemplo a de 12x36, quando pactuadas por meio de acordo coletivo, com fundamento nos art. 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal. No entanto, é firme o entendimento de que, ao teor do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, não é permitida, em negociação coletiva, a restrição de direitos mínimos e irrenunciáveis dos trabalhadores, tais como os que dizem respeito à sua higiene, saúde e segurança. Em face dessa limitação, não podem ser pactuadas por norma coletiva jornadas de trabalho excessivamente longas e extenuantes, que prejudicam a saúde física, psíquica e social do trabalhador. Em regra, o limite máximo além do qual se tem considerado inválida a flexibilização da jornada é o de 44 horas semanais. Assim, no caso dos autos, a jornada de trabalho de 12 horas em turnos ininterruptos de revezamento na escala 4x4 não pode ser validada. Correta, portanto, a decisão recorrida. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(AIRR -137-13.2015.5.18.0201, Relatoa Ministra Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgament:15.06.2016, 6ª Turma, Data de Publicação:DEJT 17.06.2016) (Grifou-se)

E, ainda:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo in itinere a característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido

o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos.(PROCESSO Nº TST-E-RR-205900-57.2007.5.09.0325 acórdão publicado em 03/02/2017)

Importante destacar no julgado acima os argumentos do TST no sentido de que, não obstante os precedentes do STF, a norma coletiva não prevalecerá à norma estatal em todas as hipóteses. É preciso que haja a transação de direitos a fim de que seja elevado o patamar jurídico do trabalhador, segundo ensina o princípio da adequação setorial negociada de Godinho.

Além disso, importante argumento aparece em ambos os julgados que merece destaque. Trata-se do exercício da autonomia privada coletiva. No julgamento do RE 590.415, o ministro Barroso destacou a ampla participação do ente sindical, com grande mobilização dos trabalhadores. Ao contrário, no julgamento do TST, foi destacado que naquele caso não houve paridade entre os negociantes, de modo que o tribunal decidiu pela invalidade da norma.

No primeiro caso, o Corte considerou que, embora o entendimento acerca da estipulação de jornada através de norma coletiva fosse pela validade de tal norma, há a proteção à saúde, segurança e higiene do trabalhador, que possui incidência no caso analisado. Decidiu-se, portanto, pela prevalência da norma mais protetiva do trabalhador, afastando o poder de autorregulação do ente coletivo laboral.

Importante destacar que o TST fez análise sistemática das normas justralhistas. Deste modo, embora a Constituição preveja a possibilidade de estipulação de jornada através de norma coletiva, ela própria impõe limites ao exercício da autonomia privada coletiva. O limite ora tratado foi a norma protetiva à saúde, segurança e higiene do trabalhador, cujo caráter é de ordem pública. Ou seja, trata de direito de irrenunciabilidade absoluta.

No segundo caso, por sua vez, verifica-se que o Tribunal decidiu pelo caráter salarial da verba paga ao trabalhador pelo tempo gasto no transporte ao local de trabalho, negando, portanto, eficácia à norma negociada de que a verba seria paga em caráter indenizatório.

Foi destacado, ainda, o fato de que a autonomia privada coletiva não possui caráter absoluto. O exercício da autonomia privada coletiva a fim de atribuir validade à norma negociada deve ser analisado concretamente. A validade, portanto, depende da paridade de forças ente as partes negociantes apresentada no plano *real*, e não meramente *formal*. Neste sentido destacou o ministro Roberto Barroso no RE 590.415, analisado anteriormente, ao constatar o exercício da vontade através da mobilização dos trabalhadores.

7. ALTERAÇÕES NO INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRAZIDAS NA LEI 13.467/2017 E A POSSIBILIDADE DE ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA NORMA COLETIVA

A lei 13.467/2017 sancionada em 13 de julho de 2017 ficou conhecida por “Reforma Trabalhista” em virtude da extensão das alterações promovidas na CLT. A lei foi alvo de muitas críticas, seja devido ao período curto de discussão a respeito dos dispositivos legais e da restrição à participação popular, seja pelo conteúdo de caráter liberal das alterações.

Neste trabalho, pretende-se analisar as alterações trazidas no que trata da negociação coletiva, mais especificamente os arts. 611-A, 611-B e 8º, §3º.

Primeiramente, o art. 611-A trouxe o rol, no total de quinze incisos, de direitos cuja determinação em norma coletiva prevalecerá perante a determinação legal. O artigo demonstra o caráter liberal da lei, valorizando a flexibilização das normas heterônomas estatais.

O *caput* do referido artigo determina que “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)”. Conforme se observa, além da determinação expressa da prevalência do “negociado sobre o legislado”, ao utilizar a expressão “entre outros”, o legislador optou pela não-taxatividade do rol elencado no artigo.

A partir da entrada em vigor da lei, constará na CLT o artigo 611-B, cujo texto determinará o rol de direitos cuja supressão constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Ao contrário do artigo acima estudado, o legislador optou pela taxatividade dos direitos elencados, tendo em vista o uso da expressão “exclusivamente” no texto legal.

Em apertada síntese, defende-se que o art.611-A trouxe expresso em texto legal a ampliação das hipóteses em que prevalecerá a norma negociada para além das hipóteses previstas na Constituição. Ocorre que tal ampliação ocorrera previamente através da jurisprudência dos Tribunais, uma vez que norma autônoma negociada teve sua validade reconhecida, provocando o afastamento da norma heterônoma estatal.

Quanto ao disposto no artigo 611-B, o texto legal determinou expressamente quais direitos são considerados de ordem pública. Não podem, portanto, ser objeto de negociação, uma vez que possuem caráter irrenunciável absoluto.

Não obstante a ampliação trazida pela nova legislação, defende-se neste momento que a Constituição impõe limites para a negociação, os quais deverão ser observados. Além dos direitos sociais trazidos no art. 7º, cujo *caput* prevê a progressividade desses direitos, há os limites impostos pelo princípio da adequação setorial negociada. Assim, é preciso que a norma coletiva instaure patamar acima do mínimo civilizatório e que o direito objeto da norma seja de irrenunciabilidade relativa.

Ademais, as decisões trazidas corroboram que deve haver transação de direitos na elaboração da norma, sob pena de ser declarada inválida. Conforme defende Maria Cecília Maximo Teodoro²⁰, o princípio da adequação setorial negociada exerce o papel de fundamento da teoria do Conglobamento, utilizada pela jurisprudência.

O artigo 611-A, em seu parágrafo primeiro, determina que o exame dos instrumentos da negociação coletiva será feito segundo o exposto no parágrafo terceiro do artigo 8º. Este, por sua vez, dispõe que o exame da convenção e do acordo coletivos de trabalho será efetuado, exclusivamente, no que tange aos elementos essenciais do negócio jurídico, nos termos do artigo 104 do Código Civil e perante o princípio da intervenção mínima da autonomia privada coletiva.

A título de recordação, o artigo 104 estabelece o seguinte:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Numa primeira leitura, é possível concluir que o §3º do artigo 8º restringiu a análise da norma coletiva, ao limitar a atuação do Judiciário. A partir deste pensamento, a negociação se tornaria meio de flexibilização de direitos justralhistas altamente eficaz, passível de redução de direitos a um patamar inferior ao permitido.

²⁰ TEODORO, Maria Cecília Máximo. *Princípio da Adequação Setorial Negociada*. 1ed. São Paulo: Ltr, 2007

A partir do exposto na lei, para cumprir os critérios de validade do negócio jurídico, a negociação coletiva deve obter agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei.

Sendo um dos critérios da validade do negócio jurídico a licitude do objeto, cabe defender que as normas coletivas devem cumprir os limites impostos pelo ordenamento. Assim, são inválidas as normas cujo objeto seja a redução de direito trabalhistas que compõem a esfera jurídica do trabalhador. Mantém-se, portanto, o limite da Constituição.

Mais uma vez, se impõe ao magistrado a análise da norma mais favorável ao trabalhador, de modo a proporcionar um patamar civilizatório acima do mínimo previsto.

Neste sentido foi votado nos dias 09 e 10 de Outubro, durante a 2ª Jornada de Direito do Trabalho que a análise da licitude do objeto não será afastada pela previsão do princípio da intervenção mínima na autonomia privada coletiva. Assim foi decidido:

EMENTA: NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ASPECTOS FORMAIS E MATERIAIS. ANÁLISE DO OBJETO DO NEGÓCIO JURIDICO. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, previsto no § 3º do artigo 8º da CLT, não afasta a possibilidade de invalidação do acordo ou convenção coletiva pela Justiça do Trabalho, quando desrespeitados os seus requisitos formais e materiais de validade, uma vez que o artigo 104 do Código Civil prevê que a validade do negócio jurídico requer agente capaz, objeto ilícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.²¹

A Constituição Federal elevou a dignidade humana como princípio fundante do Estado. Assim, não é possível que instrumentos coletivos, não obstante possuam caráter normativo, constituam meios de retirar a dignidade do trabalhador, ferindo normas de ordem pública.

Aqui se pretende demonstrar que, apesar das alterações da nova legislação trazerem caráter altamente liberal, elas não impedem a análise material da negociação pelo Judiciário, o qual deve pautar-se pelos critérios do princípio da adequação setorial negociada.

²¹ Enunciado aglutinado ao enunciado nº4 da comissão temática 3, cuja tese foi defendida pelas advogadas Jacqueline Amarílio de Souza e Maiara Alaman de Oliveira. Disponível em <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=3> acesso em 31/10/2017.

Sob este olhar, é possível perceber que o papel do magistrado ganha maior relevância na defesa dos direitos previstos na Constituição. Tal posicionamento caberá à análise da conformidade com a Constituição a fim de impedir a redução dos avanços na área dos direitos sociais.

Portanto, a partir de análise conglobante do instrumento negocial, seguindo os parâmetros do princípio da adequação setorial negociada, caberá ao magistrado impor os limites da negociação, observando o patamar mínimo estabelecido por todo o ordenamento, segundo os princípios constitucionais, e, ainda, a natureza do direito, respeitando o caráter irrenunciável de determinados direitos.

O princípio da adequação setorial negociada, neste sentido, representará força contrária à perda de direitos dos trabalhadores. Ele deve ser o condutor do magistrado ao analisar a norma coletiva, mantendo o mínimo tolerável já estabelecido e, ao mesmo tempo, permitindo a atualização da norma segundo as necessidades da categoria de trabalhadores.

8. O PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA COMO LIMITE À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O primeiro critério estabelecido - quando as normas autônomas juscoletivas implementam padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável - fundamenta-se na existência do que a doutrina chama de *patamar civilizatório mínimo*. Este consiste no padrão geral existente, já estipulado pela norma heterônoma estatal. A norma autônoma negociada, portanto, deve garantir direitos acima deste padrão.

No Brasil, este patamar mínimo encontra-se delimitado por três grupos de normas heterônomas estatais, são elas: as normas constitucionais em geral, respeitadas as ressalvas expressas no próprio texto da Constituição; as normas de tratados e convenções internacionais que vigoram no território nacional; e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao trabalhador.

O segundo critério diz que as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, e não indisponibilidade absoluta. Este critério adentra na discussão acerca da disponibilidade de direitos, a qual vale comentar.

No que tange à possibilidade de renúncia de direitos fundamentais, adota-se neste trabalho o pensamento de Virgílio Afonso da Silva²² o qual afirma que tal disposição se dá de maneira *não definitiva e reversível*. “Quando aqui se faz menção a renúncia a direitos fundamentais ou qualquer tipo de transação que os envolva, não se quer sustentar, obviamente, que seja possível, via declaração de vontade, abdicar ao direito em si e a toda e qualquer possibilidade futura de exercitá-lo”, conforme explica.

Assim, entende-se que é possível a renúncia a direito fundamental através do exercício da autonomia, uma vez que tal disposição se dá de modo pontual e específico a determinada relação jurídica.

Embora a CLT determine que serão nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação do seu texto, a Constituição Federal deixa expressa

²² AFONSO DA SILVA, Virgílio. *A Constitucionalização do Direito. Os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. 1ed. São Paulo: Malheiros,2008. p.61

a possibilidade de renúncia a direito, mediante negociação coletiva, em incisos do seu artigo 7º, o qual atribuiu *status* constitucional ao princípio da condição mais favorável ao trabalhador. A própria CLT faz ressalvas expressas em seus artigos 468 e 444. Analisando tais dispositivos, conclui-se que é nula toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador e que é livre a criação de direitos pela vontade das partes, desde que não contrariem os já previstos em lei.

A doutrina justralhista estabelece uma diferença entre os atos de renúncia e de transação. Vólia Bomfim Cassar²³ defende que renúncia é declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a extinção deste direito.

Conforme exposto acima, discorda-se neste ponto com a autora, uma vez que, adota-se o pensamento de Virgílio Afonso, o qual parece mais apurado. Segundo este autor, nenhum indivíduo pode renunciar integralmente a um direito, de modo a não usufruí-lo em momento futuro. A renúncia, conforme ensinou, ocorre de modo *não definitivo e reversível*.

Continuando com a diferenciação explicitada por Bomfim Cassar, esclarece a autora que a transação é bilateral e recai sobre direito duvidoso, e o seu efeito é a extinção da obrigação. Percebe-se que, enquanto a renúncia extingue direito, a transação extingue obrigação, segundo o pensamento exposto mediante ressalvas.

O ponto a que se deseja chegar é o que trata da natureza dos direitos disponíveis. A doutrina concorda que, tanto a renúncia quanto a transação devem ter como objeto direito patrimonial, nos termos do artigo 841 do Código Civil de 2002.

Vólia Bonfim Cassar faz distinção entre direitos patrimoniais privados e direitos públicos, disponíveis e indisponíveis, respectivamente. Nas palavras da autora:

Patrimoniais são os direitos suscetíveis de serem avaliados em dinheiro, isto é, aqueles em que é possível se atribuir valoração econômica, expressão monetária. **Indisponíveis** são os direitos que são controlados pelo Estado com maior ou menor intensidade, por protegerem interesses públicos. Não derivam da autonomia da vontade da parte e sim de imposição legal feita através de normas cogentes, impostas pelo Estado para tutelar algum interesse social. **Disponíveis**

²³ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 2º ed. Niterói, Impetus 2008.

são os direitos cujos interesses são particulares, suscetíveis de circulabilidade.(Grifos no original)²⁴

Há, portanto, dois olhares que divergem quanto à natureza (in)disponível dos direitos trabalhistas. Conforme o princípio da adequação setorial negociada de Godinho, o autor estabeleceu o critério da indisponibilidade relativa do direito negociado no instrumento coletivo. Assim, conclui-se que para ele os direitos trabalhistas possuem natureza indisponível. Esta, no entanto, pode ser absoluta ou relativa. Apenas os de indisponibilidade relativa são negociáveis.

Vólia, por outro lado, defende que os direitos são divididos em privados e públicos. Os primeiros não demandam tutela do Estado, são disponíveis às vontades das partes. Esta disponibilidade não é ilimitada, encontra barreiras no texto legal, conforme artigo 468, CLT, no caso em que prejudicar o trabalhador. Os públicos são aqueles criados pelo Estado, são indisponíveis em sua totalidade.

A autora discorda do primeiro defendendo que os direitos chamados por ele de “indisponíveis relativamente” na verdade são “disponíveis relativamente”²⁵. Segundo Bonfim Cassar, ao permitir que alguns direitos possam ser transacionados pelo trabalhador, Maurício Godinho os tornou disponíveis.

Mais uma vez, ousa-se discordar da autora. Parece mais acertado o pensamento de Godinho ao partir da ideia de indisponibilidade dos direitos trabalhistas, noção esta que converge com o ideal de Estado Social instaurado pela Constituição Federal em 1988, que tem como um de seus fundamentos a dignidade humana e a prestação de direitos aos cidadãos pelo Estado. Assim, cumpre-se em maior medida o princípio da proteção ao trabalhador.

A discussão acerca da natureza dos direitos tem influência direta na negociação coletiva, uma vez que a possibilidade ou não de transação determina a validade da norma. Direitos de irrenunciabilidade absoluta não são negociáveis. Não há consenso na doutrina no que se refere aos direitos desta natureza.

Além das discussões já explanadas, vale destacar, ainda, o pensamento de Maria Cecília Máximo Teodoro, para quem os direitos de irrenunciabilidade relativa são aqueles previstos na Constituição Federal no art.7º, incisos V (irredutibilidade de salários),

²⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 2ª ed. Niterói, Impetus 2008. p. 221.

²⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Flexibilização das Normas Trabalhistas*. 2010. 182f. Tese (Doutorado) Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro.

XIII (jornada de 8 horas diárias e 44 semanais), e XIV (jornada de seis horas para trabalhos realizados em turnos ininterruptos de revezamento).

Segundo a autora,

“tais exceções devem ser analisadas de forma restritiva e jamais utilizadas como fundamento para abrangência de outros direitos, uma vez que, em se tratando de supressão de direitos sociais, a interpretação extensiva ou a analogia não são tolerados”.²⁶

Assim, toda negociação que transacionar direito além daqueles elencados na Constituição será reputada inválida devido à irrenunciabilidade do direito.

Discorda-se da autora neste sentido, tendo em vista que tal interpretação parece ser demasiado restritiva. Como visto acima, a negociação tem função democrática, permite a participação social através da elaboração das normas jurídicas que regerão as relações de trabalho. Trata-se de instituto que permite a adaptação e atualização da normatividade à realidade vivida por empregados e empregadores. Como aqui defendido, tal inovação deve ser realizada segundo critérios balizadores com o ideal norteador do Estado Democrático de Direito.

Ademais, a jurisprudência, como discutido acima, já apresenta interpretação mais abrangente do que da autora. Além do princípio da adequação setorial negociada como condutor dos critérios de validade, as análises dos órgãos do Judiciário pautam-se na teoria do conglobamento, o exercício da autonomia privada coletiva e o princípio da norma mais favorável.

Tais critérios limitadores da negociação coletiva foram levantados ao longo da discussão acerca da possibilidade de prevalecimento desta em face da lei.

Importante destacar que o princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas coletivos não ocorre da mesma forma que no âmbito individual. A autonomia privada coletiva torna-se meio que permite a redução de direitos, frente a outras vantagens ao trabalhador. Trata-se do caráter conglobante e transacional da negociação coletiva.

²⁶ TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O Princípio da Adequação Setorial Negociada*. In: REIS, Daniela Muradas; DE MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro. *Trabalho e Justiça Social. Um Tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013 p336

Neste sentido, explica Amauri Mascaro Nascimento²⁷:

O fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma só mão, de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva. Põe-se em debate, neste ponto, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. É construção destinada a atuar na esfera do direito individual, mas não do direito coletivo do trabalho, daí a sua inaplicabilidade às relações coletivas, regidas que são pelo princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares, e não pelas regras de estrita aplicação aos contratos individuais de trabalho, inteiramente diferentes, portanto, os dois âmbitos da realidade jurídica, a do interesse individual e a do interesse coletivo.

Portanto, seguindo o pensamento do autor, defende-se que as relações coletivas não são regidas pelo princípio da irrenunciabilidade de direitos. Porém, a negociação deve-se reger, repita-se, pelos princípios da adequação setorial negociada, da norma mais favorável ao trabalhador, da liberdade sindical e da autonomia privada coletiva.

O princípio da adequação setorial negociada exerce o importante papel balizador da norma coletiva com os preceitos constitucionais. Assim, tais preceitos impõem limites à flexibilização dos direitos justralhistas.

A partir da vigência da Lei 13.467/2017, a aplicação de tais princípios enfrentará alguns desafios, colocando em risco as garantias constitucionais sociais trabalhistas.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro (in memoriam); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015 p443

9. OS DESAFIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRAZIDOS COM A LEI 13.467/2017

Como visto acima, a Negociação Coletiva consiste em meio democrático a partir do qual a sociedade tem a possibilidade de decidir quais as normas regentes das relações trabalhistas.

9.1 O Patamar Civilizatório Mínimo da Reforma

Como já afirmado, as alterações da Lei 13467/17 foram extensas. Como também já fora afirmado, o patamar civilizatório mínimo, cuja elevação consiste no primeiro requisito para atribuição de validade da norma coletiva, é determinado pelo conjunto das normas trabalhistas internacionais, constitucionais e infralegais.

Muitos direitos trabalhistas previstos na Constituição são regulamentados na legislação infraconstitucional (como prazos, alíquotas, etc). A própria lei, com as alterações trazidas, acaba por reduzir este patamar ao alterar diversas previsões legais.

Assim, no momento da negociação, o patamar legal que deve ser observado como piso para a garantia dos direitos dos trabalhadores será inferior ao apresentado atualmente (antes da entrada em vigor da lei).

Como exemplo, tem-se a natureza das horas *in itinere*, que, com a nova redação do artigo 58,§2º²⁸ não serão computadas na jornada. Assim, ao analisar norma coletiva que retira o pagamento de tais horas ao trabalhador, o magistrado terá como patamar mínimo a previsão legal, prejudicial ao trabalhador.

²⁸ Art.58 (...) §2º - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador

9.2 Autonomia Privada Coletiva

O §3º do artigo 8º da nova lei, já tratado, impõe ao magistrado a observância do princípio da intervenção mínima da autonomia privada coletiva.

Conforme já destacado nos julgamentos pelos tribunais superiores aqui analisados, o exercício da autonomia privada coletiva é fator importante para atribuir validade à norma coletiva. Quando há efetivamente a paridade dos entes negociantes, e o sindicato possui meios de defender os interesses da categoria que representa, a norma é válida.

O vício na manifestação de vontade é um dos motivos para a declaração de invalidade do negócio jurídico pode provocar a invalidade da norma coletiva. Assim, ainda que o propósito da nova lei seja expandir a negociação ao limitar o controle sobre a autonomia, não há como ceder ao limite da ordem pública. O exercício da autonomia privada coletiva é limitado materialmente pelos princípios fundantes da sociedade.

Neste sentido, ensina a professora Walküre Lopes Ribeiro da Silva²⁹

concluimos que só é possível efetuar a flexibilização do Direito do Trabalho se respeitados os limites impostos pela ordem pública, claramente expressos na Constituição de 1988. O art. 3º, I, propõe a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil. O art. 193, relativo à ordem social, estipula que essa “tem como base o primado do trabalho e como o objetivo o bem-estar e a justiça social”. O art. 170, por sua vez, dispõe que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (grifo nosso)”. A não ser que sejam alterados os valores e princípios sobre os quais se fundamenta a sociedade brasileira, a flexibilidade laboral não pode implicar pura e simplesmente a estipulação das condições de trabalho segundo as leis do mercado, sem considerar a dignidade do trabalho e da pessoa que o executa. Até porque é impossível dissociar o sujeito do objeto do contrato de trabalho, como reconheceram numerosos doutrinadores.

Assim, a partir do que afirmou a autora, o exercício da autonomia privada coletiva não pode inverter os valores que formam a sociedade. Ainda que a lei 13 467 tenha

²⁹ DA SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. *Autonomia Privada Coletiva*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. v. 102 jan/dez 2007 p.151

trazido expressamente o princípio da intervenção mínima à autonomia privada coletiva, a intervenção se justifica no limite da ordem pública.

A fim de que haja o legítimo exercício da autonomia privada coletiva, é preciso suporte na estrutura dos sindicatos. Ocorre que a nova lei retirou a principal fonte de renda dos sindicatos ao remover a obrigatoriedade da contribuição sindical. Além disso, são mantidas no Brasil atual algumas características do sistema corporativista de momento autoritário da história do país, como a unicidade sindical.

Além disso, a lei da “reforma” trouxe expresso no art 611-A, §2º³⁰ que não há a obrigatoriedade de transação de direitos expressamente prevista no documento da negociação.

Observa-se que tal previsão discorre em sentido contrário à jurisprudência analisada, uma vez que a transação foi consolidada como medida necessária para a validade da norma coletiva que reduzisse direito trabalhista. Trata-se da aplicação da teoria conglobante das normas coletivas.

Tais fatores estão conectados diretamente à negociação coletiva, influenciando na redução do alcance das funções desse instituto, conforme discorrido ao longo do trabalho.

Assim, é possível concluir, neste momento, que as alterações trazidas na lei 13 467 no que trata da negociação coletiva representam grave risco à garantia de direitos sociais dos trabalhadores. Para que a negociação coletiva cumpra seu papel democrático de regulação social, conforme incentivado na Constituição e na legislação internacional, é preciso suporte de contribuição de vários fatores que influenciam o sucesso do regime.

Neste instante, merecem destaque os princípios fundantes da sociedade, presentes na Constituição, a fim de impor os limites à negociação e impedir a inversão dos ideais que norteiam o ordenamento.

³⁰ Art.611-A (...) §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.

9.3 O Papel do Magistrado

Diante das alterações tratadas no texto, percebe-se que a lei da “reforma” incorpora mudanças que colocam em risco a efetivação dos direitos trabalhistas. Em alguns momentos, até reduz o arcabouço jurídico atual do trabalhador.

Soma-se a isso o contexto de recessão vivido no país, o que aumenta as pressões sobre os entes sindicais a fim de flexibilizar direitos.

Neste momento, como afirmado, necessário se faz resgatar os princípios basilares do ordenamento, assim como os princípios específicos que compõem o Direito do Trabalho. Tais princípios devem nortear a atuação do magistrado.

Sancionada a lei, cabe aos órgãos julgadores realizarem exercício hermenêutico sistêmico a fim de evitar que a lei inverta os ideais do ordenamento.

Acerca desse tema discorre Francisco Gérson Marques de Lima³¹

A Lei será aplicada, como é natural do fenômeno normativo. No que ela terá eficácia social só o tempo e a experiência do cotidiano demonstrarão.

Trata-se de uma lei inserida em um sistema (ou subsistema), o do Direito do Trabalho, que é composto de regras, princípios, usos, costumes e práticas consolidadas, ao que se acrescenta o Direito Internacional do Trabalho, a Constituição, os tratados internacionais, as Convenções e Recomendações da OIT etc. Nas fontes heterônomas, ainda é de se acrescentar a este complexo os acordos e convenções coletivas, as sentenças normativas e os regulamentos de empresa. Portanto, o manancial normativo, dos quais foram destacados neste artigo doutrinário os princípios, é muito mais amplo. Algumas destas fontes formais são superiores à lei mencionada e, logo, devem ser invocadas ao cotejo de validade jurídica. A interpretação sistêmica auxiliará na compreensão contextual da lei, abolindo entendimentos açodados e manifestações apaixonadas. A Lei nº 13.467/2017 precisa se harmonizar com o todo; ela não destruiu o sistema trabalhista.

³¹ DE LIMA, Francisco Gérson Marques. *Convite ao estudo da Hermenêutica em Direito do Trabalho*. In: <http://www.excolasocial.com.br/informe-se/artigos/nossos-artigos/19/> acesso em 02/11/2017.

Assim, enquanto não são firmados os entendimentos acerca da aplicação da nova legislação trabalhista, importante papel caberá aos órgãos decisórios de coordenar e garantir a harmonização do ordenamento.

CONCLUSÃO

Pretendeu-se neste trabalho tecer análise acerca das alterações no instituto da negociação coletiva trazidas com a Lei 13.467/2017, intitulada de “reforma trabalhista”, no que trata dos limites impostos à primeira.

Observou-se que a negociação coletiva adquiriu relevante papel com a Constituição de 1988, a qual trouxe expresso em seu texto a possibilidade de flexibilização de direitos a partir da norma coletiva. Assim, a Carta de 88 não só autoriza como incentiva a negociação de direitos trabalhistas.

Ocorre que a permissão constitucional não se trata de aval para a precarização de direitos fundamentais sociais elencados no próprio texto. Além disso, há princípios e fundamentos da própria sociedade previstos na Constituição que devem ser satisfeitos.

Portanto, é preciso que a negociação harmonize as normas estatais e autônomas, desde que respeitados os limites constitucionais e os ideais do Estado Democrático de Direito.

A fim de conciliar tais normas, há duas teorias que discorrem sobre a escolha da norma mais favorável ao trabalhador: a da acumulação e do conglobamento. Como visto, o conglobamento consiste na técnica mais benéfica ao instituto da negociação coletiva, uma vez que enxerga o patamar jurídico do trabalhador, objeto da negociação, de modo sistemático. Assim, a norma coletiva resultante representa um conjunto normativo diferente daquele instaurado pelas normas estatais, de modo que o trabalhador não pode “pinçar” a norma mais favorável em cada conjunto.

O exercício da conciliação de normas estatais e negociadas é regido por dois princípios: o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o da adequação setorial negociada. O primeiro trata do poder dos particulares de criar normas jurídicas não permanentes à relação jurídica. Já o princípio da adequação setorial negociada consiste na imposição de critérios para a atribuição de validade para a norma coletiva. A relação entre tais

princípios ocorre na medida em que a criatividade das partes na negociação está limitada pelos critérios do princípio da adequação setorial negociada.

Uma vez tecidas breves considerações acerca da negociação coletiva e da relação das normas coletivas com as normas estatais, foi realizada análise da jurisprudência dos tribunais superiores quanto ao conflito entre tais normas.

Após a análise, percebeu-se que o STF possui postura mais flexível quanto à possibilidade de sobreposição da norma negociada sobre a legislada. Neste contexto, foram importantes as decisões proferidas nos recursos extraordinários nº 590.415-SC e 895.759-PE.

O primeiro cuidou de sobreposição normativa quanto a plano de desligamento incentivado e estabeleceu precedente que excetuou a determinação da OJ 270 da SDI-I do TST e do artigo 477,§2º da CLT.

No segundo, RE 895.759, o ministro Teori Zavascki decidiu monocraticamente pela validade da norma prevista em acordo coletivo que desobrigava o empregador ao pagamento das horas *in itinere* e seus reflexos salariais, afastando a previsão legal (agora revogada pela lei 13.467/2017) do artigo 58,§2º da CLT.

Quanto à jurisprudência do TST analisada, percebe-se que este Tribunal adota postura mais protetiva do trabalhador. Assim, não atribuiu validade à norma coletiva que pretendeu retirar a natureza salarial da hora *in itinere* e, também, à norma que determinava regime de jornada que extrapolava o limite de 44 horas semanais. Neste último caso, prevaleceu o princípio constitucional de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Em seguida, foram tecidas algumas considerações acerca dos artigos 8º, 611-A e 611-B da CLT conforme a redação dada pela Lei 13.467/2017. Conforme visto, tais artigos possuem forte aproximação com a corrente liberal que defende a flexibilização das normas trabalhistas.

O artigo 611-A elenca rol exemplificativo de direitos cuja determinação normativa negociada terá prevalência sobre a determinação legal. Tendo em vista que tal rol conta com quinze incisos, houve uma vasta ampliação quanto às três hipóteses constitucionais.

Já o artigo 611-B estabeleceu rol taxativo dos direitos que possuem natureza de ordem pública, constituindo objeto ilícito da negociação.

Além disso, defendeu-se que a previsão do artigo 8º, §3º da nova lei que remete ao artigo 104 do Código Civil não impede a análise da constitucionalidade da norma coletiva.

Neste sentido, defendeu-se a aplicação dos critérios do princípio da adequação setorial negociada a fim de buscar uma definição, no caso concreto, do limite da criação da norma coletiva. Tal análise, como afirmado acima, deve ter como norte o ideal constitucional. Assim, percebe-se a importância do papel empreendido por este princípio na garantia do patrimônio jurídico do trabalhador.

Por fim, após as análises realizadas ao longo do trabalho, foram feitas breves considerações acerca de alguns desafios decorrentes da aplicação da nova lei, quanto à garantia dos direitos trabalhistas.

Em primeiro lugar, merece atenção a possível redução do patamar civilizatório mínimo do trabalhador, uma vez que a nova lei reduziu o patrimônio jurídico anterior à sua promulgação.

Em segundo lugar, foram levantadas questões acerca do pleno exercício da autonomia privada pelos entes sindicais no seio da negociação. Como destacado, o exercício da autonomia privada é fundamento recorrente na jurisprudência que atribui validade à norma coletiva. Não obstante tal constatação, não há maior discussão acerca de requisitos objetivos quanto à aferição deste exercício.

Por fim, questiona-se como restará a atuação do magistrado do trabalho diante de dissídio que discute a validade de norma coletiva. Dada a ampliação da negociação promovida pela lei 13.467/2017 e a conjuntura das condições da negociação já citadas, pode ocorrer atuação mais ativa do magistrado. Defendeu-se, neste momento, que a aplicação da lei deve ser pautada na principiologia do Direito do Trabalho, assim como nos ideais constitucionais.

REFERÊNCIAS

AFONSO DA SILVA, Virgílio. *A Constitucionalização do Direito. Os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. 1ed. São Paulo: Malheiros,2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Flexibilização das Normas Trabalhistas*. 2010. 182f. Tese (Doutorado) Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro.

DA SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. *Autonomia Privada Coletiva*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. v. 102 jan/dez 2007

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 16ed. rev e ampl. São Paulo:Ltr, 2017 p 1506

DOS SANTOS, Ronaldo Lima. *Autonomia Privada Coletiva – Negociação Coletiva, Acordos e Convenções Coletivas – Na Lei 13.467/2017*.In: Reforma Trabalhista em Debate – direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. MARTINS, Juliane Cavaliere; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria. (organizadores). LTr, São Paulo: 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (in memoriam); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015

NEGOCIADO X LEGISLADO I REFORMA TRABALHISTA. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região V.6 – n.57 – Fevereiro de 2017

NEGOCIADO X LEGISLADO II REFORMA TRABALHISTA. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região V.6 - n.58 - Março/Abril de 2017

TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O Princípio da Adequação Setorial Negociada*. In: REIS, Daniela Muradas; DE MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro. *Trabalho e Justiça Social. Um Tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013