

AMANDA MANENTE NEVES

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E O PRINCÍPIO DA
INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS:** normas de
indisponibilidade absoluta e relativa

CURSO DE DIREITO - UniEVANGÉLICA

2019

AMANDA MANENTE NEVES

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E O PRINCÍPIO DA
INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS:** normas de
indisponibilidade absoluta e relativa

Monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho de
Curso da UniEvangélica, como exigência parcial
para a obtenção do grau de bacharel em Direito,
sob a orientação da professora Mestre Evellyn
Thiciane Macedo Coelho.

ANÁPOLIS - 2019

AMANDA MANENTE NEVES

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E O PRINCÍPIO DA
INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS:** normas de
indisponibilidade absoluta e relativa

Anápolis, ____ de _____ de 2019

Banca Examinadora

RESUMO

O presente consiste na proposição de um estudo da negociação coletiva. Foram abordadas as noções do direito do trabalho como um direito social, direito fundamental e constitucionalmente imposto perante a sociedade, além dos princípios da dignidade da pessoa humana, da indisponibilidade e da adequação setorial negociada. Este estudo aborda ainda sobre o patamar mínimo civilizatório imposto ao direito do trabalho, o qual sempre irá nortear qualquer às relações jurídicas laborais. O tema justifica-se ante as nuances ligadas à economia/capital que assola o País na atualidade e pelo contexto histórico de surgimento das negociações coletivas como um dos fenômenos mais relevantes do Direito Coletivo do Trabalho. Trata-se de uma tese sobre a discussão da negociação coletiva frente ao princípio constitucional da indisponibilidade, sem, não obstante, esquecer-se do posicionamento dado ao assunto pelo ordenamento jurídico brasileiro. A metodologia adotada foi pesquisa bibliográfica, bem como artigos postados via internet. De todo o pesquisado, foi possível inferir que a negociação coletiva, “nasceu” com o intuito de dirimir os conflitos existentes entre as partes da relação laboral, e proteger os seus direitos conquistados, consubstanciado pelo mínimo existencial.

Palavras-chave: Negociação coletiva; indisponibilidade; patamar mínimo civilizatório.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I -O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	04
1.1O patamar mínimo civilizatório dos Direitos Trabalhistas	04
1.1.1 O direito do trabalho como direito social	07
1.1.2A Constituição Federal e os direitos trabalhistas como direito fundamental.....	10
1.2 Bases históricas	11
CAPÍTULO II – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA: ASPECTOS DA REFORMA TRABALHISTA.....	17
2.1 Surgimento da Negociação Coletiva Trabalho: reconhecimento constitucional ..	17
2.2 O papel da negociação coletiva trabalhista	20
2.3O negociado sobre o legislado: os artigos 6114-A e 611-B da Lei n. 11.467/2017	24
CAPÍTULO III – OS DIREITOS DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA E RELATIVA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA	28
3.1Direitos de Indisponibilidade Absoluta e Relativa	28
3.2 Restrição à autonomia da vontade no contrato de trabalho	31
3.3 Os direitos trabalhistas como matéria de ordem pública	34
CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS.....	39

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem como objetivo analisar a negociação coletiva de trabalho e o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas segundo as normas de indisponibilidade absoluta e relativa.

A negociação coletiva trouxe ao trabalhador o seu reconhecimento, de forma que o mesmo frente ao empregador obtivesse voz para que seus direitos fossem colocados em prática, e a relação laboral se tornar mais igualitária, e não mais fossem menosprezados, pois as convenções e acordos coletivos de trabalho tornaram-se conhecidos como direito fundamental consequentemente constitucional.

A Constituição Federal traz em seu texto, grandes formas de proteção ao trabalhador, voltados principalmente ao princípio da indisponibilidade de seus direitos. Tal princípio traz consigo a vertente de que, em momento algum o trabalhador poderá dispor de seus direitos, fazendo com que esta parte hipossuficiente fique protegida, e consiga ao mínimo obter dignidade.

Esse mínimo existencial, o qual o direito do trabalho é baseado, se traduz em uma palavra, dignidade. Este patamar existente é sobretudo importante, a fim de salvaguardar os direitos conquistados pelos trabalhadores, tornando o seu trabalho, mais digno, consequentemente tornando tanto o seu meio social, quanto o seu meio de sobrevivência um lugar humano, e não degradante.

Deste modo, a negociação coletiva tem uma grande relevância e importância, que hoje pode ser notada, pois além de valorizar os direitos

trabalhistas, fazendo com que ambas as partes da relação laboral saiam satisfeitas, tem suma influência na sociedade, com significativo traço democrático de Direito.

Fala-se em democrático de direito, pois tal fato se diz respeito, a ordem social, ou seja, a sociedade como um todo e a ordem pública, todos sendo consubstanciados por esse patamar imposto de modo a proteger todo o meio ao qual está incluído, fazendo com que o trabalhador detenha a dignidade, e seja norteado por princípios para protegê-lo, pois se diz ordem pública, pelo simples fato de todos estarem vinculados a esses direitos.

O princípio da indisponibilidade detém, de direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, que não fazem jus ao princípio da adequação setorial negociada, pois nem mesmo pode ser transacionado pela negociação coletiva. Deste modo, pode ser notado que sobre tal direito, nunca haverá uma parcela se quer que possa ser autorizada a ser discutida em um acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Entretanto, no que diz respeito à indisponibilidade relativa, parte de seu conteúdo poderá ser discutido em uma negociação coletiva, porém a mesma deverá sempre seguir a norma imposta, de modo que não poderá desrespeitá-la, pois é dotada do patamar mínimo que orienta toda questão pertinente ao direito do trabalho.

Este trabalho foi sistematizado em três capítulos. No primeiro momento procurou-se dar atenção ao patamar mínimo civilizatório que é imposto ao direito do trabalho, sendo o mesmo analisado sob o teor do direito social e do direito fundamental. Posteriormente, um breve histórico sobre as negociações coletivas de trabalho, que indaga sobre as Constituições que realmente consagraram tanto o acordo coletivo quanto as convenções coletivas trabalhistas.

No segundo fez uma abordagem sobre o reconhecimento constitucional da negociação coletiva, conseqüentemente o seu papel perante a sociedade. No terceiro capítulo será abordada a questão do princípio da indisponibilidade dos

direitos trabalhistas, sendo dotado tanto de parcelas relativas, quanto absolutas, abrangendo o direito trabalhista como matéria de ordem pública.

A presente pesquisa foi realizada por intermédio do método de compilação, constituindo na aglutinação de diversos pensamentos expostos por doutrinadores acerca do tema abordado. Além da utilização de artigos retirados do meio eletrônico, possibilitando ao leitor uma visão crítica diante da enorme diversidade de ideias e entendimentos apresentados.

CAPÍTULO I – O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas consiste na impossibilidade de o trabalhador renunciar a seus direitos que estão assegurados por meio de ordem pública. Neste capítulo serão abordados aspectos gerais sobre os direitos trabalhistas, baseados no princípio constitucional da indisponibilidade.

1.1 O patamar mínimo civilizatório dos Direitos Trabalhistas

O patamar mínimo civilizatório são todos os direitos sociais e fundamentais que vem conceder um valor social, mínimo necessário, para que o trabalho seja dotado de uma dignidade humana inerente a todo empregado.

[...] o princípio da dignidade da pessoa humana visa salvaguardar o respeito ao ser humano, bem como assegurar um tratamento humano e não degradante, de modo a promover os valores morais e ético-jurídicos, advindos com o Estado Democrático de Direito, sendo o maior valor do Direito Constitucional contemporâneo, defendendo a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano (CLEMENTE, 2017, p. 24).

A Constituição Federal elenca diversos direitos fundamentais, entre eles os direitos sociais e os direitos trabalhistas. Desta feita, é importante que todos as leis e normas se norteiem por ela.

O Estado Democrático de Direito eleva o ser humano ao centro dos direitos, e orienta as relações de trabalho. Por isso, deve o Direito do Trabalho corresponder a um trabalho digno, não violando o homem, exercido como um fim em si mesmo, mas garantindo o dever

fundamental de proteção a todos aqueles que vivem da sua força de trabalho (CLEMENTE, 2017, p.26).

Essa ideia pode ser vista no art 16 da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão: “toda sociedade na qual não está assegurada a garantia dos direitos, nem determinada a separação dos poderes, não tem Constituição”.

O objetivo do Direito do Trabalho é assegurar uma superioridade jurídica ao empregado, sendo que o Estado cria normas protetivas cogentes, imperativas ou de ordem pública para tal.

Por meio dessas normas, o Estado garante o patamar civilizatório mínimo. É o que assegura o artigo 7º, “*caput*”, da CF: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social**” (grifo nosso). São os direitos básicos fundamentais dos trabalhadores.

A relação empregatícia é uma das relações mais importantes para o homem que depende de sua força de trabalho para sobreviver, ou seja, a maioria da população. Esta afirmação do Direito do Trabalho é um dos elementos fundamentais existentes para manutenção da justiça social. Ao violar esses direitos, estaria violando questões constitucionais, prejudicando empregado, empregador, e a sociedade, por isso normas de questões de ordem pública (ROCHA; ANDRADE; 2014).

Pancotti (2009, p.42), descreve o trabalho como: “O trabalho é inerente à vida humana, meio de inclusão social e fator relevante de respeito à vida com dignidade e ao pleno desenvolvimento da personalidade”.

Sendo assim, o trabalho é a forma com qual o ser humano foi inserido num ambiente democrático e justo. O trabalho concedeu ao homem dignidade. Portanto violar os seus direitos que foram conquistados com o tempo, acaba violando os direitos fundamentais de segunda e terceira geração, os quais garantem o bem-estar desses cidadãos.

Cláudio Jannotti da Rocha e Flávio Carvalho Monteiro de Andrade (2014, p.104), analisando o direito do trabalho sobre a perspectiva do constitucionalismo,

narram sobre a violação da relação empregatícia: “O não reconhecimento do vínculo empregatício de forma espontânea ou violação a qualquer direito trabalhista é sinônimo de atingir o patamar mínimo civilizatório, ou seja, o elementar que um ser humano e seus dependentes precisam para uma vida digna”.

O ramo jurídico trabalhista regula a inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico trabalhista, lhe assegurando o patamar civilizatório de direitos e garantias, conquistando assim a afirmação da dignidade pessoa humano. Portanto, nenhuma ordem econômica deve se sobrepor aos preceitos jurídicos, aos direitos sociais, pois em momento algum irá haver o rebaixamento deste patamar por não haver ajustes suficientes para uma existência digna(DELGADO, 2015).

Mauricio Godinho Delgado, ensina, em sua célebre obra Curso de Direito do Trabalho:

No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral; as normas de tratados e convenções internacionais vigente no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5, § 2, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.) (2017, p.127).

O patamar mínimo civilizatório, se refere as condições mínimas as quais o empregado deve ser submetido. Condições estas que não podem ser desrespeitadas, e que há limites para tais. Questão salarial, questões degradantes e desumanas, questões ilícitas, questões de jornada de trabalho, férias, repouso semanal remunerado, dentre outras (CASTRO, 2016).

Todos esses direitos e questões que envolvem os direitos trabalhistas são norteados por princípios, como o princípio da indisponibilidade, o qual o empregado pela garantia de seus direitos, não podem renunciá-los. Há esta premissa, com o intuito de que o empregado não seja prejudicado pela parte mais valorizada na relação, garantindo-lhe uma vida digna.

Tudo isso foi conquistado, juntamente com a justiça social, com o intuito de dirimir as desigualdades existentes entre empregado e empregador, para que a parte mais prejudicada fosse inserida também no âmbito social.

1.1.1 O direito do trabalho como direito social

O direito ao trabalho como direito fundamental é para garantir ao homem individualmente sua dignidade no âmbito do direito social (COELHO, 2018).

O Direito do Trabalho enquanto direito social fundamental, pode ser compreendido sob dois aspectos. No que diz respeito ao direito ao trabalho, o homem é digno de trabalhar e sustentar sua família. Já no direito do trabalho propriamente dito refere-se ao direito social, coletivo, fixando um patamar mínimo civilizatório o qual não aceita viver sem, junto a dignidade da pessoa humana (MIRAGLIA, 2009).

A dignidade da pessoa humana é dividida em individual e social. Individual se refere a integridade física e psíquica de todo ser humano em particular, e se relaciona com direitos fundamentais da primeira geração. No que cinge, ao social, é a afirmação do homem quanto a um ser pertencente a uma sociedade, e esta ligada a direitos fundamentais da segunda e terceira geração. Fundado nesse parâmetro mínimo existencial (MIRAGLIA, 2009).

A garantia dos direitos do trabalhador tem por base os princípios que valorizam a liberdade de iniciativa e a valorização do trabalho como condição da dignidade humana. A Constituição Federal de 1988 marca grande avanço significativo aos direitos trabalhistas colocando-os como sagrados, sob a égide dos direitos sociais (MIRANDA, 2009). Ao regulamentar a "Ordem Social", a Carta Política de 1988 firma em sua dimensão social, a dignidade da pessoa humana, veja-se: "Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais".

Os direitos trabalhistas são direitos sociais, fundamentais e humanos, sejam aqueles decorrentes da Constituição e de normas internacionais,

explícitos ou implícitos, sejam os garantidos no sistema jurídico infraconstitucional. O Direito do Trabalho serve para reconstruir o Direito Social, pois a lei deve seguir sempre para o bem comum.

Desta feita, estes direitos sociais e fundamentais, são convencioneados como direitos humanos, assim pode ser visto no artigo 22 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que determina: “Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento de sua personalidade”.

Dentro desses direitos, inclui o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República). Isto garantiu que o empregado também tivesse voz frente a seu empregador, e não minimizar seus direitos adquiridos com o tempo.

É preciso destacar que a vinculação essencial dos direitos fundamentais à liberdade e à dignidade da pessoa humana, enquanto valores históricos e filosóficos, conduzem ao significado de universalidade inerente a esses direitos como ideal da pessoa humana. Assim, estando a ordem econômica sustentada pelos pilares da livre-iniciativa e da valorização do trabalho humano, em situações conflituosas nas negociações coletivas de trabalho, faz necessário a aplicabilidade dos limites impostos às categorias sociais, a fim de evitar renúncia reiterada e crônica dos direitos constitucionais do trabalho.

[...]

É preciso destacar que a negociação coletiva de trabalho busca materializar os direitos e garantias sociais já conquistados pelos trabalhadores. Portanto, a aplicabilidade do princípio da adequação setorial, favorecida no exercício prático da negociação coletiva de trabalho, é sobretudo importante, a fim de evitar retrocesso de toda a base solidificada na história constitucional e infraconstitucional do Direito do Trabalho Brasileiro (CLEMENTE, 2017, p. 28).

Grandes mudanças e evoluções ocorreram nas Constituições. As sociedades foram investidas de vários direitos coletivos, como a inserção das normas trabalhistas em seus capítulos. Na atualidade, o direito do trabalho foi reconhecido como Direito Social, defendendo o trabalho como um fator indispensável para uma vida digna (PESSOA, 2018).

Logo, a partir do art. 7º, inciso XXVI¹, da Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva de trabalho é um importante meio para se gerar direitos e obrigações para a empresa e seus empregados, permitindo a solução de interesses divergentes e garantindo a necessária segurança jurídica para a condução de suas ações coletivas, falando-se, portanto, em uma autonomia relativa, na busca pelo equilíbrio entre o capital e o trabalho. Esta autonomia relativa não permite a diminuição ou supressão de direitos trabalhistas mínimos assegurados pela Legislação heterônoma estatal (CLEMENTE, 2017, p. 28).

O direito ao trabalho é garantido pela Constituição Federal em seu artigo 6º no rol dos direitos sociais, do artigo 7º ao 11º estão previstos os principais direitos para os trabalhadores, que para garantir dignidade, com subsídios suficientes, existem estas e outras leis para amparar o trabalhador, e lhe destinar uma humanidade dentro de seu serviço, não deixando o mesmo se submeter a trabalhos desumanos e insalubres (PESSOA, 2018).

Desta feita, os direitos Sociais, como categoria de direitos fundamentais, podem ser entendidos, segundo Silva(2005, p. 286)como:

[...] prestações positivas estatais, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se conexas com o direito de igualdade.

Conforme ilustra Mauricio Godinho Delgado, uma mudança no quadro empregatício era necessária para caracterização desses direitos e a busca do equilíbrio entre as partes:

A centralidade do trabalho - e, em especial, sua forma mais articulada e comum no capitalismo, o emprego - torna-se o epicentro da organização da vida social e da economia. Percebe-se tal matriz a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar, social e econômica (2005, p. 29).

Cláudio Jannotti da Rocha e Flávio Carvalho Monteiro de Andrade,descrevem sobre a importância dessa relação empregatícia, que traz ao empregador esta gama de direitos e sua inserção no quadro social.

A relação de emprego, através das normas trabalhistas, está a ser o viés que oferta uma melhor inclusão social ao trabalhador, tendo em vista que a ela foi direcionada uma gama jurídica, ofertando condições mínimas de sobrevivência (ao empregado e a sua família) e ainda retira dele qualquer responsabilidade do negócio jurídico (já que o risco do empreendimento é do empregador)(2014, p. 95).

Sendo assim, pode ser notado que Estado Social construiu um conjunto de direitos sociais, que foram capazes de ofertar ao ser humano melhorias completamente notáveis em suas condições de vida. Este trabalho permanente, subordinado, realizado por pessoa física, tornou-se o meio de inclusão social eficaz e abrangente do ser-humano, e não só seu meio de sobrevivência (ROCHA; ANDRADE, 2014).

Desta feita, para se viver em uma sociedade digna e justa, necessário é se fazer jus ao trabalho, pois desta forma a parte hipossuficiente tem condições de se viver em sociedade de uma forma mais social e igualitária. Pois, conseguiram conquistar seus direitos para se viver dignamente.

1.1.2 A Constituição Federal e os direitos trabalhistas como direito fundamental

Primeiramente cabe definir o que é direito fundamental. Para Ingo Wolfgang Sarlet:

[...] o termo ‘direitos fundamentais’ se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado [...] Além disso, importa considerar a relevante distinção quanto ao grau de efetiva aplicação e proteção das normas consagradoras dos direitos fundamentais atingem o maior grau de efetivação, particularmente em face da existência de instâncias (especialmente as judiciárias) dotadas do poder de fazer respeitar e realizar estes direitos [...] (2006, p. 36).

Mauricio Delgado Godinho estabelece que: “Direitos Fundamentais sejam as prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade” (2007, p. 7).

Fazendo o uso desta última definição, os direitos fundamentais devem ser analisados na perspectiva também subjetiva, da maneira que se devem ter validade

“contra” o Estado, no sentido de o homem fazer jus a um justo e verdadeiro conceito de cidadania, do mesmo modo em sociedade na sua relação como particular, sendo dotado de uma vida digna e livre (ALVAR, 2018).

Os direitos fundamentais são divididos em três gerações. A primeira geração é a conquista do homem como ser individual, com liberdade e que lhe garantiu a não intervenção do estado em sua esfera particular. Os de segunda geração são os direitos sociais, econômicos e culturais, de lhe garantir uma vida digna e com bem-estar. Já os de terceira geração são os direitos coletivos em sentido amplo (ROCHA; ANDRADE, 2014).

Esses direitos de acordo com cada geração não foram se colocando um a frente do outro e assim extinguindo-os, pelo contrário, se uniram, ampliando a grade de direitos, para que desta forma todos eles fossem garantidos aos cidadãos.

Neste sentido, para haver esta garantia, todos estes direitos foram positivados pela constituição federal, estabelecido como uma cláusula pétrea, como pode ser visto no artigo 60, §4º: “Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir os direitos e garantias individuais. ”

Estes direitos e garantias individuais são os direitos fundamentais garantidos aos cidadãos, os quais em seu artigo 5º descreve: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, em seus seguintes termos.

Um dos termos, é a liberdade do exercício de qualquer trabalho, podendo também ser visto nos artigos 6º e 7º da constituição, e qualificado como a base da ordem econômica e da ordem social (artigos 170 e 193). Neste sentido a Carta Magna de 1988, não somente ampliou a inserção de regras trabalhistas em seu interior, como, principalmente, consagrou princípios de direta ou indireta vinculação com a questão trabalhista. Neste contexto, temos o princípio da dignidade da pessoa humana, de dimensão social, tendo o trabalho como principal aspecto (DELGADO, 2007).

Vários são os princípios que consagraram estes direitos, todos expressam o ponto maior de afirmação alcançado pelo Direito do Trabalho. Sendo a constituição quem deu positividade. Todos esses princípios, espraiam-se pelo corpo constitucional, conferindo uma das marcas mais distintivas da Carta Política perante as demais já existentes (DELGADO, 2007).

Cláudio Jannotti da Rocha e Flávio Carvalho Monteiro de Andrade, descrevem a respeito da Constituição de 1988 e os direitos fundamentais idealizados:

A Lei Fundamental de 1988 instituiu novas diretrizes jurídicas como os direitos e garantias fundamentais, previstos no artigo 5º, tanto na órbita dos deveres individuais e coletivos, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade e seus consectários incisos, como no aspecto social, elencando os direitos sociais expressos no artigo 6º, como educação, saúde, alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, e os demais direitos elencados nos arts. 7º ao 11. Toda esta gama de normas, alcança o status de cláusulas pétreas (art. 60, par. IV, inciso IV).

E assim, o Direito do Trabalho passou a ser guiado, observado pela Constituição.

Fazendo um quadro comparativo entre a transição dos Estado Liberal para o Estado Social de Direito, e este para o Estado Democrático, percebe-se que a primeira transição deu-se por questões quantitativas, foram criados 'novos' direitos como saúde, trabalho, educação e etc (fundamentais da segunda dimensão). Na segunda transição pode-se dizer que os direitos criados (de terceira dimensão), foram na perspectiva qualitativa, como pano de fundo. Correspondem a modos, viés, instrumentos de como se fazer cumprir, efetivar os direitos constituídos nas dimensões anteriores(2014, p.97).

Delgado também ensina:

Importa registrar, preliminarmente, que a Constituição de 1988 representa as novas lentes corretoras da CLT que servem como filtro para uma leitura atualizada de seus dispositivos. Assim, altera-se o olhar sobre a positividade perpetrada pela CLT, aperfeiçoando-se uma visão mais democrática e consentânea com os direitos fundamentais(2013, p.780).

Estes direitos garantidos limitam a ação do Estado, para assim garantir um mínimo de exigências para que todos possam viver livremente, sem opressão (CARRAZZA, 1998, p.259).

Em nossa Carta Magna, vários são os direitos e garantias fundamentais assegurados. Como exemplo, a garantia da igualdade perante a lei, a legalidade, a liberdade de consciência, a liberdade de ir e vir, etc. Todas direcionadas à proteção do indivíduo, verdadeiros direitos subjetivos, constitucionalmente garantidos a todo e qualquer cidadão, concernentes à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade como já dito anteriormente (IURCONVITE, 2006).

Adriano dos Santos Iurconvite (2006), estabelece que: “Nossa Constituição prevê que o Estado, por qualquer de seus Poderes, deve reconhecer e garantir os direitos fundamentais, considerando-os invioláveis, fazendo com que sejam por todos respeitados, incluindo as pessoas jurídicas (de direito público e privado) e os particulares.

O direito trabalhista sendo então um direito fundamental, não pode o mesmo ser violado e nem desrespeitado, sendo afirmado através de princípios constitucionais, que o caracterizam. Desta feita, violar estes direitos, estaria violando também uma ordem constitucional.

Estes princípios que positivam o direito do trabalho, Maurício Godinho Delgado ensina que (2007, p.15):

Trata-se de efetivos princípios constitucionais do trabalho. São eminentemente constitucionais, não apenas porque reiteradamente enfatizados no corpo normativo da Carta Magna de 1988, mas sobretudo por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição. [...] todos, sem dúvida, atingem de maneira exponencial a dimensão laborativa da existência humana e social.

Deste modo, entende-se, que os direitos trabalhistas, justamente em razão de sua relevância para preservar a dignidade da pessoa humana, como está previsto na constituição, são dotados de certo grau de indisponibilidade (GARCIA, 2016).

O direito fundamental em especial, também serve como um instrumento de ampliação para o direito do trabalho. O processo de avanço dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas permite se vislumbrarem, em síntese, três importantes caminhos: a) a contínua e crescente busca de efetividade do próprio Direito do Trabalho – ramo que consiste, no mais elevado patamar jurídico já

atingido; b) o alargamento da própria abrangência desse segmento jurídico, em especial mediante a reconstrução da subordinação; c) finalmente, a construção de um processo extensivo dos direitos fundamentais trabalhistas a determinados vínculos não empregatícios. Desta forma, o direito fundamental atua para garantir o interesse dos cidadãos em face do Estado (DELGADO, 2007, p. 38).

1.2 Bases históricas

O direito coletivo do trabalho trata da organização sindical e de conflitos coletivos trabalhistas existentes (NUNES, 2016).

Os conflitos sociais existentes entre empregado e empregador sempre irá existir, devido a função que cada um exerce na sociedade. Dessa forma, o norte do Direito Coletivo Trabalho deve ser sempre a busca pela composição, incentivando a negociação entre as partes, fazendo com que convivam pacificamente (CARVALHO, 2016).

No Brasil, o Instrumento Coletivo de Trabalho, foi dádiva do Poder Político, isto decorreu de proposta do Jurista Evaristo de Moraes, ao então Ministro do Trabalho Lindolfo Collor, acatada pelo Presidente Getúlio Vargas, materializada no Decreto nº21.761, de 23 de agosto de 1932 (CARVALHO, 2016).

Já em 1934, a constituição em seu artigo 121, alínea j, reconheceu, expressamente as convenções coletivas de trabalho como meio para resolução dos conflitos coletivos de trabalho.

[...]

Em 1937, no artigo 137 da constituição, foi consagrado os convênios coletivos de trabalho, sob a denominação de “contrato coletivo”, atribuindo legitimidade aos sindicatos legalmente reconhecidas através do Ministério do Trabalho. O Decreto nº21.761/32, derogado pela Lei Fundamental de 1937, autorizava o Ministro do Trabalho a estender os efeitos da negociação coletiva além dos limites representativos dos convenentes, apesar de emprestar os efeitos erga omnes à contratação coletiva de trabalho, restringia sua abrangência ao âmbito das respectivas representações.(CARVALHO, 2016)

Antes, da Consolidação das Leis do Trabalho, Carvalho (2016) em seu artigo descreve os dois instrumentos legais ordinários de grande importância: a) o

Decreto-Lei nº 1.237/39, que autorizou a Justiça do Trabalho, por sentença normativa, a estender os efeitos do contrato coletivo de trabalho e b) O Decreto-Lei nº1.402/39, que cria um fundo de reserva em favor dos Sindicatos, nos contratos coletivos de trabalho, atualmente denominada taxa assistencial.

As Constituições Brasileiras, de 1946, 1967, com a Emenda Constitucional nº1/69, e a atual de 1988, consagraram também, as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho, sendo que a última, em seu artigo 8º, inciso V, tornou obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (CARVALHO, 2016).

Doutra parte, convém salientar, ainda, que com a reforma que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, a negociação coletiva foi fortalecida. O art. 611-A que foi acrescentado ao texto da CLT dispõe que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, e dispõe um rol exemplificativo de direitos que poderão ser negociados. Enquanto o art. 611-B dispõe um rol taxativo dos direitos que não poderão ser suprimidos ou reduzidos (LUCIO, 2017).

Os sindicatos saíram fortalecidos, já que as convenções ou acordos coletivos de trabalho têm obrigatoriamente a participação do sindicato, que após assembleia geral de trabalhadores realiza a negociação coletiva em conformidade com os arts. 612 e 613 da CLT que não sofreram alteração com a entrada em vigor da reforma trabalhista(LUCIO, 2017).

As negociações coletivas, fontes autônomas do direito do trabalho, constituem a principal forma de solução de conflitos extrajudiciais no direito coletivo do trabalho. Possuem hoje caráter normativo, incorporando-se ao contrato individual de trabalho (ESTEVES,2012).

CAPÍTULO II - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA: ASPECTOS DA REFORMA TRABALHISTA

A negociação coletiva de trabalho surgiu com o condão de solucionar conflitos existentes na relação laboral, entre empregador e empregado, possibilitando a parte hipossuficiente da relação uma autonomia diante de seus direitos conquistados, fazendo com que os mesmos sejam praticados. Neste presente trabalho serão abordadas várias questões referentes a esta polêmica que surgiu com o advento da reforma trabalhista, sendo que várias foram as modificações existentes no texto infraconstitucional.

2.1. Surgimento da Negociação Coletiva Trabalho: reconhecimento constitucional

A Negociação Coletiva do Trabalho busca trabalhar, de forma mais concreta, as condições vivenciadas no contrato de trabalho, possibilitando uma negociação igualitária entre as partes que compõem o citado contrato, buscando solucionar conflitos coletivos. Nesse aspecto, Daniel Leão Carvalho, em seu artigo Negociação Coletiva, aborda questões importantes diante do tema, assim como o seu surgimento, discorrendo:

A negociação coletiva surgiu como forma de solucionar os conflitos coletivos no ambiente de trabalho, podendo-se inferir que a negociação coletiva é um fenômeno do estado moderno, eis que surge com a figura do 'conflito industrial', e com o fortalecimento da classe produtora (2016, *online*).

José Augusto Rodrigues, nesse sentido, afirma que a negociação coletiva deve ser entendida:

Como o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos (1998, p. 68).

No contexto posto, a continuidade da atividade empresarial ocorre por meio da aplicação da negociação coletiva de trabalho, haja vista o favorecimento do diálogo, ante o seu processo democrático, bem como o entendimento da classe trabalhadora sobre as dificuldades e limitações enfrentadas pela empresa. Para o texto constitucional de 1988, as regras negociais coletivas apenas devem instituir parcelas novas que buscam crescer ao patamar civilizatório mínimo já disposto pelas normas heterônomas estatais (CLEMENTE, 2017).

Dentro do ambiente de trabalho existe a parte hipossuficiente, o trabalhador, em contraponto, o empregador detêm o poder da relação laboral, ocasionado conflitos entre os integrantes dessa relação. Desta forma, é por meio do direito coletivo do trabalho que abre-se a possibilidade de composição, trazendo melhores condições de trabalho e negociando formas de materializar dos direitos e obrigações oriundas do contrato de trabalho (CARVALHO, 2016).

No século XIX, existia ainda a forma clássica de exploração do empregador para com o empregado, acordos eram impostos para calar a classe operária, que devido a condições desumanas utilizavam de suas forças para reivindicar direitos, todavia com conquistas não duradouras (CARVALHO, 2016).

Foi então, com o passar das décadas, que pode ser visto o quão importante era a composição entre as partes. Assim, a negociação coletiva surge, como uma reação à exploração, e a arbitrariedade produzida pelos contratos individuais de trabalho, que apenas beneficiavam os empregadores (CARVALHO, 2016).

Várias são as funções que podem ser estabelecidas à negociação coletiva, como forma de viabilizar condições trabalhistas humanas e buscar sempre a composição entre as partes da relação laboral, pois isto é o que traz harmonia na coletividade. Porém, isto tudo para ter validade deve ser legalmente estabelecido.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento (2006, p.26):“O direito do trabalho consolidou-se com uma necessidade dos ordenamentos jurídicos em função das suas finalidades sociais”.

No Brasil, a primeira Constituição Federal a fazer menção ao Direito do Trabalho foi a de 1934, todavia a negociação coletiva apenas foi reconhecida constitucionalmente, com o advento da Carta Cidadã de 1988.No inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, reconhece-se a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho, “[...] sendo considerada forma de autocomposição democrática, com papel primordial em gerir interesses profissionais e econômicos de grande relevância social. Desse modo, a concessão estatal ainda impõe alguns limites constitucionais, visando assegurar o ‘contrato mínimo’”(CLEMENTE, 2017, p.99).

Nesse cotejo, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, em análise aos limites da negociação coletiva do trabalho, finca posicionamento de que no Estado Democrático de Direito estruturado pela Constituição Federal de 1988, prevalece o império do Texto Máximo da República e das Leis Federais imperativas, salvo nos aspectos em que a normatividade permitir espaço de criatividade jurídica à negociação coletiva trabalhista, mas sempre respeitando o patamar mínimo civilizatório já estabelecido pela legislação heterônoma estatal (CLEMENTE, 2017, p. 99/100).

O reconhecimento da negociação coletiva perante a Constituição faz com que assim seja também reconhecida pelo Estado. Se não houvesse essa previsão pela Carta Magna, não teria natureza de norma constitucional, ou seja, não seria uma lei para as partes. A verdadeira questão é a autonomia privada coletiva, de as próprias partes elaborarem normas, que serão aplicáveis à categoria ou às empresas (MARTINS, 2012).

Assim, a finalidade da negociação coletiva é buscar suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho, tendo como fundamento a autonomia privada coletiva, constituindo expressão do pluralismo dos grupos sociais, pois o trabalhador sozinho não tem condições de negociar em igualdade como o seu empregador (CLEMENTE, 2017).

2.2 O papel da negociação coletiva trabalhista

A negociação coletiva exerce múltiplas funções, de grande valia, que busca harmonizar as relações de trabalho, com papel primordial no desenvolvimento social. (GARCIA, 2019)

Buscando corroborar a importância das negociações coletivas de trabalho nas bases do Estado Democrático de Direito, constitucionalmente reconhecido, o Professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia, com grande sapiência sistematiza as funções exercidas pela negociação coletiva, nos sendo importante mencionar às funções jurídicas:

Normativa, ao estabelecer normas jurídicas que regulam as relações individuais de trabalho, aplicando-se aos contratos de trabalho daqueles que integram as categorias ou grupos representados pelos entes sindicais.

Obrigacional, ao fixar obrigações aos entes que firma a norma coletiva negociada, podendo-se citar, como exemplo, a avença de contribuições assistencial em favor do sindicato da categoria profissional.

Compositiva, convencionando regras para a solução de eventuais conflitos futuros, especialmente aqueles referentes à aplicação do instrumento coletivo decorrente da negociação coletiva de trabalho (GARCIA, 2019, p. 1132).

A negociação coletiva cumpre várias funções no meio trabalhista. Função compositiva, ou seja, ela irá compor soluções adequadas a ambas as partes para chegar num resultado harmônico. Tudo isso irá fazer com que não haja desgaste nem considerável prejuízo para as partes da relação. Todos os interesses irão ser agrupados para que o empregador, e o trabalhador se aderem a uma solução (NASCIMENTO, 2014).

José Lourran Machado Rosa (2017, *online*) trata em seu artigo sobre a importância da negociação coletiva para solução de conflito, e nesse contexto, ele aborda várias funções que podem ser atribuídas a ela. Ele cita também sobre a função compositiva, porém de uma forma mais abrangente, pois ele a integra fazendo parte de outras funções:

A função jurídico-normativa propicia a criação de normas que são aplicáveis às relações individuais de trabalho, atuando no espaço em

branco deixado pela lei. A função jurídico obrigacional determinaria direitos e obrigações para as partes envolvidas, e a função jurídico-compositiva objetiva superar os conflitos entre as partes, em face dos interesses antagônicos (2017, *online*).

A função a qual Rosa conceitua como normativa Nascimento a caracteriza como precípua:

[...] presente desde as primeiras negociações sobre tarifas, nas relações de trabalho dos países europeus, destinadas a fixar o preço do trabalho. A sua importância, como fonte de regulamentação dos contratos individuais de trabalho, é das maiores, sendo essa a sua missão, e por si justificadora da sua existência (2014, *online*).

Rosa também define uma função obrigacional a negociação coletiva:

A negociação tem a função de criar obrigações e direitos entre os próprios sujeitos estipulantes, sem nenhum reflexo sobre as relações individuais de trabalho. Com essa finalidade, a negociação é usada para estabelecer deveres e faculdades a serem cumpridas pelas organizações pactuantes, de caráter nitidamente obrigacional entre elas, sem qualquer projeção fora da esfera dos sujeitos, não atingindo os empregados e empregadores do setor (2017, *online*).

Porém, a negociação coletiva tem outras funções que não são jurídicas, como por exemplo, função política, que é uma forma de diálogo entre grupos sociais para a valorização da ação pacífica do capital e do trabalho, para que não haja desacordos entre as partes, já que o desejo para pacificação é de ambas (NASCIMENTO, 2014).

Amauri Mascaro Nascimento ainda discorre sobre o tema aludindo que:

O equilíbrio do sistema político pode ser prejudicado quando os conflitos sociais assumem proporções maiores e passam a afetar a sociedade. Podem, quando tal ocorre, trazer instabilidade política. Não é do interesse da sociedade a luta permanente entre as classes sociais. A negociação coletiva é um instrumento de estabilidade nas relações entre os trabalhadores e as empresas; a sua utilização passa a ter um sentido que ultrapassa a esfera restrita das partes interessadas, para interessar à sociedade política (2014, *online*).

A negociação coletiva cumpre, também, uma função econômica, o qual tem o papel ordenador de uma economia que esteja em crise. Tem o condão de ajustar a empresa e o trabalhador, segundo os papéis que cada um exerce. Os

sindicatos, por meio delas, formulam pleitos econômicos e sociais. Em alguns casos, é um meio de promover a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa (NASCIMENTO, 2014).

Desempenha, ainda, uma função social.

Contribui para a normalidade das relações coletivas e da harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo, inclusive, a lei, que para ela transfere a solução de inúmeras questões de interesse social e de pacificação social. Funciona como uma fumaça da paz aspirada entre os interessados e por certo prazo: é o que ocorre nos países que têm por prática a pactuação de cláusulas, nas convenções coletivas, proibitivas da greve durante a sua vigência. Os sindicatos trabalhistas compenetraram-se de que não devem reivindicar, e os patrões sabem que nenhuma nova exigência lhes será feita, em benefício da harmonia nas relações de trabalho. Promove a cultura da parceria social (NASCIMENTO, 2014).

Rosa já delimita um pouco mais os temas, simplificando um pouco mais sua explicação. De forma sucinta, função política para ele proporciona o diálogo para as partes resolverem suas divergências; a função econômica teria por finalidade distribuir riquezas; e a função ordenadora que seria uma função a mais que para ele a negociação coletiva exerce, que a mesma somente surgiria em épocas de crises ou recomposição salarial, e, a social, quando se garante aos trabalhadores a possibilidade de participar das decisões da empresa, é dessa forma que a importância da negociação coletiva transcende o próprio Direito do Trabalho (2017, online).

É possível ainda atribuir à já mencionada função social a garantia de participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial, em prol de uma saudável relação coletiva e da harmonia no ambiente de trabalho, por isso a lei transfere para a negociação a solução de inúmeras questões de interesse social (NASCIMENTO, 2002).

Brito Filho também tem sua opinião acerca do tema que atualmente está em grande discussão, pois está sendo bem visto:

No que diz respeito às formas, tem-se: a normativa como a criação de normas aplicáveis relativas ao trabalho; a econômica que lida com

a distribuição de riqueza; a social que está atrelada à participação dos trabalhadores na vida e no desenvolvimento da empresa; a política que busca reduzir divergências entre grupos sociais e a obrigacional que cria normas válidas para as partes da negociação (2000, p. 177).

Diante da importância a qual agora a negociação coletiva tem sobre os trabalhadores, a Reforma Trabalhista inserta pela Lei nº 13.467/2017, reconheceu a Negociação Coletiva como um forte instrumento de valorização e autonomia das entidades sindicais. Assim:

Com a reforma trabalhista proposta pela Lei n 13.467/2017, que busca o enaltecimento das negociações coletivas e em consequência aumenta a responsabilidade dos sindicatos, de forma totalmente incongruente não traça mecanismos eficazes para melhoramento das gestões sindicais. O texto de lei afasta, por meio do princípio da interferência mínima na autonomia da vontade coletiva, a revisão pelo Poder Judiciário das cláusulas convencionadas nas normas coletivas, esquecendo, todavia, a necessidade de se fazer uma interpretação, do texto infraconstitucional, à luz da normativa jurídica internacional e constitucional vigente no País. Nessa lógica, a Reforma Trabalhista pauta-se no princípio da interferência mínima na autonomia da vontade coletiva, inserido por meio da Lei n. 13.467/2017, porém, a diretriz do direito do trabalho mínimo limita de modo demasiado a margem de atuação da autonomia privada seja individual ou coletiva, estabelecendo o conteúdo mínimo do contrato individual de trabalho e das normas decorrentes das convenções e acordos coletivos de trabalho (CLEMENTE, 2017, p.136).

A negociação coletiva hoje tem uma grande relevância no país, pois num espaço no qual o empregado e empregador saem satisfeitos na relação toda a sociedade ganha. A influência que essas partes têm sobre a economia é gigantesca. Antes apenas existia um poder autoritário, no qual somente a parte patronal da relação era beneficiária em todos os sentidos, isto apenas danificava toda a economia e a até mesma o social. Hoje, diante de um estado democrático, a negociação coletiva, com seus acordos e contratos, faz com que haja um responsável por traz de fazer reconhecer os direitos dos antes oprimidos.

Diante da grande importância que hoje pode ser notada da negociação coletiva frente à valorização dos direitos trabalhistas e sua influência na sociedade, elucida com exatidão o Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado:

A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea, sendo, indubitavelmente, o mais destacado no tocante a conflitos

trabalhistas de natureza coletiva. Ao traduzir uma fórmula de autogestão da vida econômica e social, a negociação coletiva trabalhista tende a evidenciar, com sua presença, significativo traço democrático da sociedade civil componente do respectivo Estado Democrático de Direito. O destaque constitucional à negociação coletiva trabalhista como fórmula de solução de conflitos e de criação de regras jurídicas realiza-se em plena harmonia aos limites também constitucionais impostos às regras coletivas negociadas (2017, p.355).

Ademais, Rosa delimita sobre o tema, os seguintes pensamentos:

Que as negociações coletivas ganham cada vez mais força e importância no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que, os processos legislativos não conseguem acompanhar a dinâmica da economia e nem delimitar de forma efetiva os interesses dos trabalhadores e empregadores que, necessitam dos instrumentos advindos da referida negociação (2017, *online*).

É nessa acepção, que há o surgimento da autonomia dos empregados, e conseqüentemente vários interesses individuais na relação laboral. Porém, para que haja ordem há a intervenção do Estado, com o interesse de criar e organizar as normas jurídicas que visam assegurar as necessidades do empregado como se fosse apenas um.

2.3 O negociado sobre o legislado: os artigos 611-A e 611-B da Lei n. 13.467/2017

No dia 13 de julho de 2017 foi sancionada a reforma trabalhista, lei n. 13.467/2017. Várias foram suas alterações, como a inclusão dos textos dos artigos 611-A e 611-B. Os mesmos discorrem respectivamente, sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e a ilicitude da supressão ou redução de respectivos direitos.

Diante da expressão “o negociado sobre o legislado”, várias são as discussões acerca de tal. Primeiro, a dúvida se tal mudança não faria com que o empregador tivesse uma imposição sobre o empregado, como a sonegação de seus devidos direitos. Mas, isto seria inviável, a própria Lei traz em seus textos meios que evitem este ato para com o trabalhador hipossuficiente (CAMARGO, 2017).

Esses respectivos artigos que ditam qual a matéria e a forma com que o empregador e o empregado irão se relacionar. Como pode ser notado no art 611-A,

o empregado fica protegido com um responsável, o sindicato, pois aquele não irá “enfrentar” o patrão diretamente. É por meio de um acordo ou convenção coletiva que tais negociações serão discutidas (CAMARGO 2017).

A presença do representante sindical é indispensável, pois o empregado hipossuficiente sendo a parte mais frágil da relação terá melhores condições para que haja uma maior igualdade na discussão de um acordo e assim não ficar sendo lesado em seus direitos.

O art 611-A melhor explicando, trata dos objetos que poderão ser transacionados por meio da convenção ou acordo coletivo, assim entendendo que todo o resto que não esteja mencionado não poderia ser objeto de deliberação. Porém, fez bem o legislador ao mencionar no art 611-B, um rol discorrendo quais matérias não poderá ser objeto de negociação para suprimir direitos (CAMARGO, 2017).

Pois, diante de uma entre linha, “entre outros”, que foi colocada no art 611-A, poderia dar uma margem a várias interpretações, no entanto a colocação do art 611-B é pertinente e indispensável, pois os direitos ali inclusos são de indisponibilidade absoluta, por significar risco ao patamar civilizatório mínimo e afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana (CAMARGO, 2017).

Resta claro que um dos objetivos da reforma trabalhista trazida pela lei 13.467/17 foi o de valorizar o princípio da autonomia privada coletiva, visando permitir que as partes consigam estipular, mediante processo negocial, as normas que regerão as suas próprias vidas.

[...]

Em rol exemplificativo, os direitos que podem ser flexibilizados em acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, os quais terão prevalência sobre o legislado, a reforma trabalhista trouxe, no art. 611-B da CLT e, pela interpretação literal, de forma taxativa, uma série de direitos cuja supressão ou redução em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho consistirá em na ilicitude do objeto (LOURO, 2017, *online*).

É importante demonstrar que, com o advento da reforma trabalhista, e da inclusão da premissa da prevalência do negociado sobre o legislado, conseqüentemente, o princípio da norma mais favorável sofreu violação, isso

ocorreu tanto na inaplicabilidade ao caso concreto, quanto na matéria mais favorável (CLEMENTE, 2017).

Para Mauricio Godinho Delgado:

O caráter democrático e igualitário do Direito do Trabalho já conduz ao desequilíbrio às suas regras jurídicas, a seus princípios e institutos, sendo que o Direito Processual do Trabalho também já produz a necessária sincronia entre esse desequilíbrio e a teoria processual o ônus da prova e demais presunções sedimentadas favoráveis ao obreiro, características desse ramo jurídico. Não se estende, contudo, obviamente, o mesmo desequilíbrio à figura do juiz e à função judicante – sob pena de se comprometer a essência da própria noção de justiça (2010, p.78).

Assim sendo, pode se observar que tão somente, aplicar texto infraconstitucional a norma coletiva trabalhista consiste em afronta às diretrizes do Direito do Trabalho. Deve ser assegurada prevalência das normas autônomas juscoletivas respeitando critérios objetivos fixados pela norma heterônoma estatal, relacionada ao princípio do Direito Coletivo da adequação setorial negociada. Mesmo que não haja cláusula expressa no art 611-B, sempre deverá observar valores e regras constitucionais (CLEMENTE, 2017).

Diante da criação de normas pelo Estado para salvaguardar os direitos dos trabalhadores, foi também imperioso observar tanto os direitos fundamentais que continuam indisponíveis tanto outros princípios constitucionais trabalhistas, mesmo diante das modificações advindas pelo texto infraconstitucional (CLEMENTE, 2017).

Por fim, mesmo diante o contexto de mudanças no Direito do Trabalho, as regras coletivas não podem flexibilizar, restringir parcelas oriundas pela normatividade heterônoma estatal, devendo ocorrer a aplicabilidade do Direito Constitucional na criatividade jurídica coletiva, a fim de evitar discussões de inconstitucionalidade das normas autônomas. Desse modo, podem as regras negociais coletivas instituir parcelas novas, com o fito de acrescer o mínimo legal garantido ao empregado. Todavia, a flexibilização só estará autorizada nos casos de explícita autorização inserta na Constituição Federal de 1988 (CLEMENTE, 2017, p.93).

Dado o exposto, a mudança referente a negociação coletiva quanto aos artigos 611-A e 611-B, o que foi notado é que os empregados ganharam mais

autonomia e segurança face ao empregador. O acordo ou convenção coletiva vieram com o intuito de garantir um mínimo de comparação entre ambas as partes. E a dada premissa apenas garante que o empregado tenha seus direitos adquiridos diante de uma resolução contratual, mas nem por isso os princípios e normas constitucionais não devam ser sempre o orientador das normas infraconstitucionais para que realmente sempre haja a garantia dos direitos então fundamentais.

CAPÍTULO III - OS DIREITOS DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA E RELATIVA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

O Direito do Trabalho é norteado por princípios constitucionais ou peculiares do direito do trabalho, estando em evidência a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o qual garante ao trabalhador sua dignidade como pessoa humana, obstando que o mesmo disponha de seus direitos garantidos legalmente.

3.1. Direitos de indisponibilidade absoluta e relativa

A ideia de indisponibilidade dos direitos trabalhistas traz consigo uma vasta noção do tamanho da abrangência da proteção que possa existir dentro desses direitos, direitos estes, sociais, trabalhistas, constitucionais, fundamentais, dentre outros, protegidos de forma ampla, pois são interligados entre si.

O direito do trabalho tem o condão de assegurar ao trabalhador, hipossuficiente, esta proteção. Tais direitos foram duramente conquistados com o passar do tempo, sendo assim, foram incorporados a Constituição da República para que possa valer seu cumprimento abrangendo várias espécies de direitos.

Nesta visão, Carolina Fernanda e Christiane Singh (2014, *online*), em seu artigo sobre a indisponibilidade do direito trabalhista, discorre: “[...] cabe ao Direito do Trabalho utilizar de todos os meios para garantir que os direitos do empregado sejam assegurados. Entre as formas de amparo, pois, é que se encontra a indisponibilidade”.

Essa indisponibilidade, que garantia ao trabalhador a impossibilidade de dispor de seus direitos ante uma negociação entre as partes convenientes, vem dotada da primazia do mínimo civilizatório. Tal vertente traz a ideia de que o trabalhador detém de um mínimo de dignidade a qual não pode ser ultrapassada. Tal limite é uma das garantias de seus direitos, pois a dignidade da pessoa humana é um valor inerente a todo ser humano.

De acordo com Maurício Godinho Delgado:

O princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa. Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresse permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88) (2001, p.97).

No mesmo sentido, também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação coletiva. Constituem um patamar civilizatório mínimo a qual a sociedade não dispõe e não conseguem vê-los reduzidos em qualquer segmento econômico-profissional, pois é uma afronta a sua dignidade e ao seu trabalho. Tais parcelas de indisponibilidade absoluta são: a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho, dentre outros (GODINHO, 2001).

No Brasil, esse patamar civilizatório mínimo pode ser entregue à sociedade por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral, as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (GODINHO, 2001).

Nesse mesmo diapasão, a negociação coletiva, pode reduzir ou normatizar in pejus parcela instituída pela ordem jurídica heterônoma estatal, quando esta autorizar. E, claro, tais aspectos devem se tratar de parcela de disponibilidade relativa. Sendo assim, a negociação coletiva acaba ganhando força

para atuar nestas áreas, e como dito sempre respeitando os direitos explicitamente fixados por esta norma estatal (DELGADO, 2017).

Delgado (2017) aduz o seguinte exemplo sobre o tema: “Tomem-se, para ilustração, dois exemplos comuns no cotidiano trabalhista: a hora ficta noturna e seu adicional, ao lado das horas extras, sua base de cálculo e seu adicional”, ou seja, em qualquer hipótese, a negociação coletiva irá caminhar juntamente a fronteira da norma imposta, nunca negando, suprimindo, descaracterizando, ou excluindo, algo além. Assim, estará respeitando o patamar mínimo civilizatório imposto.

Portanto, este mínimo imposto, abrange todo o ordenamento jurídico, até mesmo o princípio da adequação setorial negociada, o qual já coloca limites aos acordos e convenções coletivas de trabalho, não deixando com que tais negociações ultrapassem os direitos de ambas as partes da relação laboral.

Neste contexto, Evellyn Thiciane observa:

[...] que mesmo diante a amplitude das possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas face às normas heterônomas imperativas, existem limites objetivos à adequação setorial negociada, ou seja, limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista [...] (2018, p.117).

Sendo assim, a negociação coletiva trabalhista acaba se tornando um dos meios mais eficazes para reduzir as desigualdades sociais, pois o cidadão acaba participando através sindicato, no processo de tomada de decisões tanto privadamente quanto socialmente (CLEMENTE, 2018).

Por fim, vale dizer que a negociação coletiva é um poder criado, para salvaguardar ainda mais os direitos conquistados principalmente pelo trabalhador, sendo assim, a mesma não será algo absoluto, incontrolável e avassalador. Pelo contrário, irá seguir ao lado das normas constitucionais, com respeitos recíprocos, pois principalmente a Constituição, que agora sendo reconhecida como matéria norteadora de todas as outras, deve ser observada na aplicabilidade do direito social trabalhista.

3.2 Restrição à autonomia da vontade no contrato de trabalho

Luiz Henrique Aguiar Leite (2018, *online*) tem consigo opiniões importantes sobre o tema, que ajudam a entender melhor todo o contexto do contrato:

Com o surgimento do conceito de Estado Democrático de Direito, de Estado Social, os direitos sociais, parte integrante dos direitos fundamentais, adentraram na ordem jurídica de muitos Estados através do fenômeno da constitucionalização do direito privado (civil e trabalhista), reconhecendo a necessidade de intervenção estatal com o fim de garantir a dignidade humana. Essa intervenção, efetivada também nos contratos civis, é conhecida como dirigismo contratual, e resultou do reconhecimento de alguns princípios fundamentais inovadores como o da função social da propriedade (Art. 5º, XXIII, CF); da função social do contrato (Art. 421 e 2.035, parágrafo único, CC/2002); do valor social do trabalho e da livre iniciativa (Art. 1º, IV, CF) e o da solidariedade (Art. 3º, I, CF).

Se todo esse arcabouço principiológico embasa a intervenção do Estado nas relações privadas a fim de garantir a dignidade humana e os direitos sociais, mesmo nos contratos civis, nos contratos de trabalho essa liberdade de contratar é ainda mais mitigada.

Há uma grande desigualdade material entre trabalhador e empregador nos contratos de trabalho, a subordinação jurídica e a dependência econômica, tornando o trabalhador a parte hipossuficiente da relação laboral, fazendo com que o mesmo, se não houver uma limitação expressa, seja mitigado pelo empregador. Portanto por meio de princípios gerais e específicos que orientam o Direito do Trabalho, como o princípio da proteção, princípios da função social do trabalho, da função social da propriedade, do valor social do trabalho, princípio da dignidade humana, dentre outros, é possível garantir ao empregado os fundamentos constitucionalmente previstos (LEITE, 2018, *online*).

Deste modo:

Tal intervenção dá-se pela constitucionalização dos direitos sociais, pela ratificação das normas supranacionais (OIT), pela legislação infraconstitucional - disciplinando os limites às cláusulas dos contratos individuais e coletivos de trabalho, e pela jurisdição trabalhista, através da Justiça do Trabalho, ao apreciar as causas postas sub judice (LEITE, 2018, *online*).

As normas jurídicas relativas a medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, que discorrem sobre a redução dos riscos inerentes ao trabalho, que impõem um efetivo dever ao próprio Estado, naturalmente impossibilitam a sua flexibilização ou supressão por negociação coletiva ou pela manifestação de vontade das partes contratantes, impedindo também, por serem absolutamente indisponíveis, sua supressão por ato de renúncia ou de transação contratual (DELGADO; DELGADO, 2017).

Assim, com peculiar exatidão, assinala Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Novo exemplo de flexibilização extremada apresenta-se na regra do art. 8º, § 3º, da CLT, em sua nova redação imposta pela Lei n. 13.467/2017. O preceito baliza a atuação da Justiça do Trabalho por suposto princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Nesse quadro, a lei "deixa de responder pela régua da civilidade mínima nas relações entre capital e trabalho. E o Poder Judiciário, na mesma esteira, assume contorno minimalistas" (2017, p.80)

Sendo assim, no mesmo sentido Gustavo Garcia (2016, *online*) em seu artigo, discorre:

O artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho permite que as relações contratuais de trabalho sejam objeto de livre estipulação das partes interessadas, mas desde que isso não contrarie as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos (ou seja, as convenções e os acordos coletivos) que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes.

Tais livres estipulações as quais mencionam o referido autor, se encaixam nas hipóteses do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, as quais discorrem sobre quais matérias poderão ser discutidas em uma negociação coletiva.

Nota-se, portanto, nítida restrição à autonomia privada na esfera da relação de emprego, com o intuito de proteger os direitos adquiridos, bem como pela subordinação inerente ao contrato de trabalho, fazendo com que as partes da relação laboral, se vinculem inteiramente a norma imperativa (GARCIA, 2016, *online*).

E como foi mencionado anteriormente, há também uma intervenção mínima, imposta, à Justiça Trabalhista, de modo que, não poderá a mesma sentenciar-se de acordo com suas próprias regras, sem observar os preceitos e direitos constitucionais fundamentais do cidadão.

No mesmo norte, Pedro Mahin Araujo Trindade (2017, *online*), traz com ilustríssimo conhecimento:

[...] Conjugado com o disposto no caput do artigo 611-A da “nova” CLT, segundo o qual "A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei (...)", o "princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva" parece franquear ao poder econômico ampla margem de "negociação" para reduzir ou suprimir direitos dos trabalhadores, sem o risco de ver-se submetido ao crivo do Poder Judiciário [...].

Deste modo, segundo o novo princípio, a negociação coletiva trabalhista deve seguir a vertente dos elementos do negócio jurídico, estabelecidos no artigo 104 do Código Civil, que para ser válido requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei. Sendo assim a Justiça do Trabalho exercerá seu cumprimento certamente com controle de legalidade e de constitucionalidade (TRINDADE, 2017, *online*).

Tendo em vista, que um dos elementos essenciais é o objeto lícito, transpassa dessa forma, a noção de que, o conteúdo da negociação coletiva, deverá sempre estar em conformidade com a ordem pública e seus preceitos. Neste sentido, de acordo com o artigo 611-B da CLT, se tornará objeto ilícito, a redução ou retirada dos direitos que estão ali arrolados (GARCIA, 2017, *online*).

Desta forma, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, *online*), aduz sobre o tema que:

[...] O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, portanto, 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 [...].

Portanto, estando tal negociação de acordo com a lei, não haverá intervenção da Justiça do Trabalho; porém, se houver alguma irregularidade, o Poder Judiciário não poderá deixar de apreciar lesão ou ameaça a direito (TRINDADE, 2017, *online*).

3.3. Os direitos trabalhistas como matéria de ordem pública

Os direitos trabalhistas são dotados de proteção constitucional, sendo assim se tornam matéria de ordem pública, pois a Constituição o protege de forma ampla, fazendo com que o mesmo não seja colocado à disposição por qualquer parte da relação laboral.

Esses direitos sendo também constitucionais são elencados pela Constituição como um direito fundamental e social, postulado pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Portanto, tais direitos não carecem de proteção, pelo contrário, são abrangidos como matéria de ordem pública pelo simples fato, de toda a sociedade estar vinculada a eles, e devem obediências aos mesmos.

Rodrigo Gonçalves Alves (2008, *online*), em seu artigo, traz consigo o mesmo pensamento: “O artigo 8º da CLT indica que o Direito do Trabalho contém normas de ordem pública, ou seja, é de interesse fundamentalmente público que o próprio trabalhador não possa abrir mão de direitos alimentares em qualquer tipo de negociação fora do âmbito de proteção da CLT”.

A Constituição Federal traz em seu texto, exemplos de quais práticas poderão ou não ser utilizadas para que haja comum acordo entre direito de agir e a proteção aos direitos, que não irão intervir de forma alguma no patamar mínimo civilizatório existente:

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...]

§ 1o. - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

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

Como pode notar, a Constituição prevê a possibilidade da arbitragem na negociação coletiva, porém faz severa ressalva: “respeitadas às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho [...]” (ALVES, 2008, *online*).

Desta forma, não é possível a resolução de questões trabalhistas individuais por arbitragem, não contrariando a Carta Magna, sendo assim há respeito a uma ordem pública imposta (ALVES, 2008, *online*).

Porém, não é sempre assim que as coisas acontecem, ainda há em vários lugares uma violação aos direitos trabalhistas, que na grande maioria das vezes, a parte hipossuficiente da relação, é sempre a prejudicada. Pois, como sempre o trabalhador precisa do emprego, e para manter-se no mesmo, acaba se sujeitando a várias imposições feitas pelo empregador.

Diante do assunto discorrido, e de acordo com o artigo 114 da Constituição Federal, Alves (2008, *online*), aduz:

Resta bastante evidente, que a média dos trabalhadores assalariados e celetistas brasileiros não são levados “espontaneamente” a resolverem os conflitos trabalhistas pela via arbitral, mas sim “compulsoriamente”, portanto, a violação é clara ao comando constitucional e a norma de ordem pública federal que acaba sendo violada por via de consequência.

A ordem pública sempre irá abrir os horizontes do ordenamento jurídico, de modo que os valores irão se adequar as constantes mudanças da sociedade. Pois, a ordem pública serve para seguir a democracia, e os seus sujeitos, orientando-os dentro da norma imperativa, para sempre fazer valer os seus direitos (GÓES, 2011).

Deste modo, entende-se:

Só se pode imaginar uma sociedade democrática, cujo caminho da ordem pública esteja assentado num mínimo organizacional com gerenciamentos internos e externos (outputs e inputs) de interesses gerais, como os da coletividade de modo geral (GÓES, 2011, p.188).

Sendo assim, cada qual tem seu papel na sociedade para torna-la mais justa, e correta, diante da questão sobre ordem pública. Todos estarem unidos para

se adequar a essa vertente e colaborando para ordem da sociedade, faz com que os direitos, sejam eles trabalhistas ou não, estejam protegidos pela existência desse patamar mínimo fixado.

Completando o posicionamento posto, Evellyn Thiciane, demonstrando o entendimento do nobre Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado assegura:

Neste intento, na tratativa quanto à extensão a negociação coletiva do trabalho, Mauricio Godinho Delgado assegura que a função central do Direito do Trabalho consiste em abarcar ao trabalhador a 'melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica', sendo que 'a desatenção, como um todo, a essa função, suprime a própria justificativa histórica de existência e vida de todo o segmento jurídico trabalhista' (2018, p.96).

Portanto, vários são os exemplos que se podem encontrar no direito trabalhista:

[...]No campo da tutela individual do trabalho, são lúcidos os exemplos de questões de ordem pública na quantificação do dano moral; na aplicação da justa causa; nos casos de nulidade da contratação e de nulidades de modo geral. Nas matérias de repercussão da tutela coletiva, é imprescindível ressaltar o assédio moral e processual; as situações de discriminação; o dano moral coletivo; fixação das astreintes e medidas coercitivas; análise de cláusulas de instrumento coletivo, tais como as de redução do intervalo interjornada [...] (GÓES, 2011, p.193).

No mesmo contexto, pode ser notado que os incisos I, II e III do art. 611-A da CLT permitem a flexibilização da jornada de trabalho, porém, foram excluídas as normas de medicina e segurança do trabalho. Sendo assim, pode ser notado que o Direito do Trabalho, está ligado, à saúde psíquica do trabalhador, conseqüentemente a jornada de trabalho é tratada no direito constitucional, internacional e infraconstitucional como matéria de ordem pública. Logo, ficando protegida pela indisponibilidade, não podendo ocorrer flexibilização por coletiva, abaixo do piso legal (CLEMENTE, 2018).

CONCLUSÃO

O propósito desta pesquisa foi o de retratar um assunto interessante e polêmico, com repercussão imediata e evidente dentro do cenário nacional, permitindo uma visão acerca da negociação coletiva, e sua influência no âmbito social, sendo dotada de um mínimo existencial, que protege os direitos dos trabalhadores.

No Brasil, várias são as leis que visam à proteção do trabalho, principalmente a Constituição, que consagrou totalmente a negociação coletiva trabalhista, transmitindo desta forma total direito fundamental ao trabalho, conseqüentemente transpassando ao trabalhador total dignidade para sua sobrevivência e até mesmo perante a sociedade.

Sendo assim, o trabalhador hoje tem voz perante seu empregador, diante de uma relação laboral, perfazendo valer seus direitos conquistados. O sindicato será seu norteador que fará tal direito prevalecer sempre, não mais sendo menosprezado ou esquecido.

As questões que foram abordadas neste trabalho mostram que hoje há diminuição de diferenças entre as partes que envolvem a relação trabalhista, pois como o direito do trabalho foi imposto como um valor de ordem pública, toda a sociedade segue sem possibilidade para discussão. Isto possibilitou ao trabalhador uma segurança jurídica, que foi imposta ao ordenamento jurídico brasileiro. Pois, no mesmo, será discutido quais matérias podem ou não ser travada em discussão, persistindo como sempre na proteção ao trabalhador.

O trabalhador, não pode ser colocado diante de um ambiente insalubre e desumano, pelo contrário, deve estar sempre dotado de proteção, pois ainda hoje há lugares em que o empregador tentar burlar a lei para se sobressair sempre a um direito que é inerente ao empregado. Sendo assim, cada vez mais o ordenamento jurídico brasileiro, vem se preocupando com os direitos dos trabalhadores, sempre o colocando como principal questão a ser discutida sempre.

REFERÊNCIAS

ALVAR, Maria Vitoria Queija. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e o princípio do não retrocesso social no Brasil**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9212. Acesso em: 18.nov.2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Hermenêutica jurídica e direitos humanos sociais do trabalhador**. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/mnt/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6015&revista_caderno=25. Acesso em 15.nov.2018

ALVES, Rodrigo Gonçalves. **Direito do Trabalho – Normas de ordem pública para o trabalhador individual – Arbitragem para o empregado como risco social**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande: dez 2008. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4244. Acesso em abr 2019.

ANDRADE, Renata Prince de. **A dignidade humana nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://renataprinceandrade.jusbrasil.com.br/artigos/315396992/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 15.nov.2018.

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

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

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 (1943). Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Presidência da República, 1943.

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

CAMARGO, Aurélio Franco de. **Reforma trabalhista – O negociado sobre o legislado , à luz da Lei 13.467/2017**. Empório do Direito, Florianópolis-SC: 22 AGO. 2017. Disponível em: <http://emporiiododireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-o-negociado-sobre-o-legislado-a-luz-da-lei-13-467-2017-por-aurelio-franco-de-camargo>. Acesso em: 23 jan. 2019.

CARVALHO, Daniel Leão. **Negociação Coletiva, uma perspectiva do direito Brasileiro**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56266&seo=1>. Acesso em: 25.nov.2018.

CARVALHO, Daniel Leão. **Negociação Coletiva, uma perspectiva do direito Brasileiro**. Conteudo Jurídico, Brasília-DF: 20 jul. 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56266&seo=1>. Acesso em: 13 jan. 2019.

CLEMENTE, Evellyn Thiciane Macedo Coelho. **Estado democrático de direito, centralidade da pessoa humana e o princípio da adequação setorial negociada na negociação coletiva trabalhista: parâmetros constitucionais clássicos e os desafios da reforma trabalhista**. Brasília, 2018.

CLEMENTE, Evellyn Thiciane Macedo Coelho. **Estado Democrático De Direito, Centralidade Da Pessoa Humana e o Princípio Da Adequação Setorial Negociada Na Negociação Coletiva Trabalhista: parâmetros constitucionais clássicos e os desafios da reforma trabalhista**. 2018. 155pgs. Mestrado em Direito das Relações Trabalhistas e Sociais, UDF – Centro Universitário de Brasília, Brasília.

COELHO, Nicolau Rafael Guimarães. **Da negociação coletiva como forma de solução de conflitos**. Conteudo Juridico, Brasília-DF: 19 mar. 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55469&seo=1>. Acesso em: 15 jan. 2019.

COELHO, Suellen Sampaio de Andrade. **O direito fundamental ao trabalho á luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590869&seo=1>. Acesso em: 20.nov.2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 2001. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 15 abr 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7ª edição. LOCAL: Ltda, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Disponível em: <file:///C:/Users/Cristiane/Downloads/Dialnet-DireitosFundamentaisNaRelacaoDeTrabalho-6136503.pdf>. Acesso em: 23.nov.2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTDA, 2017.

ESTEVES, Juliana Teixeira. **A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização**. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211. Acesso em 25.nov.2018.

FELIPE, Juliana Raquel de Oliveria. **Princípios Constitucionais Trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego**. Disponível em: https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/principios-constitucionais-trabalhistas-sua-eficacia-na-relacao.htm#capitulo_3. Acesso em: 12.nov.2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **A indisponibilidade dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico**. In: Revista Consultor Jurídico, 02 abr 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-abr-02/gustavo-garcia-indisponibilidade-direitos-trabalhistas-lei>. Acesso em: 17 abr 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **A indisponibilidade dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico**. Rio de Janeiro, 02.abril.2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-abr-02/gustavo-garcia-indisponibilidade-direitos-trabalhistas-lei>. Acesso em: 10.nov.2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista restringe aplicação da jurisprudência dos tribunais**. In: Revista Consultor Jurídico, 27 jul 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-27/gustavo-garcia-reforma-trabalhista-restringe-aplicacao-jurisprudencia>. Acesso em: 25 abr 2019.

GÓES, Gisele Santos Fernandes. **Ordem Pública e os papéis da justiça do trabalho e Ministério Público do Trabalho**. Brasília, 2011. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25344/014_goes.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

GUARDIA, Augusto Bazanelli Medina. **Princípios do direito individual do trabalho.** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/%3C?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16903. Acesso em: 10.nov.2018.

IURCONVITE, Adriano dos Santos. **Os direitos fundamentais: suas dimensões e sua incidência na Constituição.** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&%20artigo_id=4528. Acesso em 18.nov.2018.

LEITE, Luiz Henrique Aguiar. **Qual a principal diferença entre os contratos comuns e os contratos de trabalho.** In: Henrique Aguiar Advocacia, Fortaleza-CE: ago 2018. Disponível em: <https://henriqueaguiaradv.blogspot.com/2018/08/qual-principal-diferenca-entre-os.html>. Acesso em: 15 abr 2019.

LOMBARDI, Sancler Adriano. **Negociação Coletiva do Trabalho.** PHMP Advogados, Jaraguá do Sul-SC: 28 fev. 2013. Disponível em: <https://phmp.com.br/noticias/negociacao-coletiva-do-trabalho/>. Acesso em: 17 jan.2019.

LOURO, Henrique da Silva. **Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado.** Migalhas, 01 dez. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043Reforma+trabalhista+exten-sao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>. Acesso em: 24 jan. 2019.

LUCIO, Gledis. **Negociação coletiva após a reforma trabalhista.** Disponível em: <https://gledis.jusbrasil.com.br/artigos/508413869/negociacao-coletiva-apos-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25.nov.2018.

MARIA, Rafaela de. **A ideia do patamar civilizatório mínimo, a Constituição Real e a teoria jusnaturalista:** em que momento há invocação da condição humana?. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/48993/a-ideia-do-patamar-civilizatorio-minimo-a-constituicao-real-e-a-teoria-jusnaturalista-em-que-momento-ha-invocacao-da-condicao-humana>. Acesso em: 12.nov.2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Reconhecimento das convenções e acordos coletivos.** Jornal Carta Forense, São Paulo-S: 01 jun. 2012. Disponível em: <http://www.carteforense.com.br/conteudo/colunas/reconhecimento-das-convencoes--e-acordos-coletivos/8727>. Acesso em: 16 jan. 2019.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo.**

Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em: 15.nov.2018.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Os direitos fundamentais e o Direito do Trabalho.** Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_26646253_OS_DIREITOS_FUNDAMENTAIS_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx. Acesso em: 15.nov.2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **As funções da negociação coletiva nos conflitos trabalhistas.** Boletins, São Paulo-SP: jun. 2014. Disponível em: http://www.mascaro.com.br/boletim/junho2014__edicao_180/as_funcoes_da_negociacao_coletiva_nos_conflitos_trabalhistas.html. Acesso em: 17 jan 2019.

NUNES, Keyciane Mendonça. **Negociação coletiva no Direito do Trabalho: aspectos legais e doutrinários.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51076/negociacao-coletiva-no-direito-do-trabalho-aspectos-legais-e-doutrinarios>. Acesso em: 25.nov.2018.

OLIVEIRA, Vinícius. **Direitos trabalhistas fazem partes dos direitos sociais.** Disponível em: <https://viniciusfn.jusbrasil.com.br/artigos/517930906/direitos-trabalhistas-fazem-parte-dos-direitos-sociais>. Acesso em: 15.nov.2018.

PANCOTTI, José Antônio. **Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no brasil.** Disponível em: http://www.enamat.gov.br/wp-content/uploads/2009/10/td02_josaantoniopancotti_15_aspectosjuradicosdasdispensascoletivasnobrasil_rf.pdf. Acesso em: 20.nov.2018.

ROCHA, Claudio Jannotti da; ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de. **O trabalho e o direito do trabalho analisados sob as perspectivas do Constitucionalismo e da democracia.** Disponível em: <file:///C:/Users/Cristiane/Downloads/10794-37017-1-SM.pdf>. Acesso em: 18.nov.2018.

ROSA, José Lourran Machado. **A importância da negociação coletiva para a solução de conflitos na seara trabalhista.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5195, 21 set. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60659>. Acesso em: 17 jan. 2019.

TASCA, Carolina Fernanda Fidelis Brambila; BEZERRA, Christiane Singh. **A indisponibilidade dos direitos do trabalhador em face da flexibilização da legislação trabalhista brasileira.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande: mar 2014. Disponível em: <http://www.ambito->

juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14590. Acesso em: 08 abr 2019.

TEIXEIRA, João Carlos. **Direito do Trabalho se integra ao bem-estar social.** Disponível em: https://www.conjur.com.br/2008-mar-02/direito_trabalho_integra_bem-estar_social?pagina=13. Acesso em: 20.nov.2018.

TRINDADE, Pedro Mahin Araujo. **Reforma trabalhista, princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e acesso à justiça.** In: Migalhas, 27 jul 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI262623,81042-Reforma+trabalhista+principio+da+intervencao+minima+na+autonomia+da>. Acesso em: 25 abr 2019.

AGRADECIMENTOS

Primeiro de tudo agradeço a Deus por me proporcionar saúde e forças para permitir que tudo isso acontecesse, sem esse maior mestre de todos não teria como estar aqui. Aos excelentíssimos professores que estiveram junto comigo nesta jornada me ensinando todo o caminho a guiar para o sucesso de uma carreira profissional. A minha orientadora Evellyn, uma pessoa maravilhosa, que esteve ao meu lado me ajudando, me dando todo o suporte e incentivo necessário para formação deste trabalho. Ao final, aos meus pais, as pessoas mais importantes e heroínas que eu conheço, as pessoas as quais eu mais tenho a agradecer, por todo esforço que tiveram para me colocar hoje aqui, onde estou. Agradeço a eles por todo o incentivo, amor, paciência, e dedicação em me tornar uma pessoa melhor a cada dia. A eles eu agradecerei pelo resto da vida, pois são as pessoas, que mais estiveram ao meu lado nesta jornada, e que eu só tenho a retribuir, por todo amor e carinho.