

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: UMA ANÁLISE DOS ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DESSA MUDANÇA

THE AGREEMENT ABOVE THE LEGISLATION: A PROS AND CONS OVERVIEW

ANA PAULA DIDIER STUDART

Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Fundação Faculdade de Direito da UFBA.
Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Anhanguera – UNIDERP,
Rede de Ensino LFG e Instituto Brasileiro de Direito Processual – IBDP.
Graduada pela Universidade Salvador – UNIFACS. Advogada.
anapaula@3s.adv.br

ÁREA DO DIREITO: Trabalho

RESUMO: O presente artigo versa sobre um dos pontos mais polêmicos e discutidos da chamada reforma trabalhista, qual seja, a prevalência do negociado sobre o legislado. O objetivo deste trabalho é analisar o contexto no qual o assunto surgiu, do que se trata, de fato, esse assunto e quais são os argumentos favoráveis, que apontam aspectos positivos da referida mudança, bem como quais são os argumentos contrários, que apontam aspectos negativos da mesma.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma trabalhista – Direito do trabalho – Negociação coletiva – Legislação trabalhista – Autonomia.

ABSTRACT: The present article deals with one of the most controversial and discussed points of the labor reform, that is the prevalence of the negotiated over the legislated. The purpose of this article is to analyze the context in which the subject arose, what this subject is really about, and what are the favorable arguments, which point out positive aspects of that change, as well as what are the contrary arguments, which point out aspects of the labor reform.

KEYWORDS: Labor reform – Labor law – Collective bargaining – Labor legislation – Private autonomy.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Breve relato histórico. 3. Posicionamento doutrinário. 3.1. Opiniões favoráveis e aspectos positivos. 3.2. Opiniões contrárias e aspectos negativos. 4. Conclusão. Referências.

1. INTRODUÇÃO

Muito tem se falado a respeito do “negociado sobre o legislado”. Essa expressão voltou a ser abordada pela doutrina e pela jurisprudência pátrias em razão de alguns projetos de leis, bem como pelo fato do mesmo compor a denominada reforma trabalhista. Antes de abordar esses projetos e as mudanças propostas nesse ponto da reforma trabalhista, é preciso definir o que se trata do “legislado” e do “negociado”.

O legislado é composto primordialmente dos direitos trabalhistas previstos nos arts. 7º a 11º da Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é a principal legislação que regula o trabalho subordinado, isto é, aquele em que o trabalhador executa o serviço sob as ordens do patrão e é por ele remunerado.

O negociado se constitui nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), que podem ser firmados pelos sindicatos das categorias dos trabalhadores com uma ou mais empresas (ACT) ou entre os sindicatos das categorias de trabalhadores e os sindicatos das categorias econômicas das empresas (CCT). Os primeiros aplicam-se apenas aos contratos de trabalho firmados entre os empregados e as empresas signatárias. Já as CCTs aplicam-se a todos os contratos de trabalho firmados entre os trabalhadores e as empresas, que estejam no âmbito de representação das entidades sindicais signatárias.¹

Os ACT e CCT são normas coletivas de trabalho, juridicamente reconhecidas no texto constitucional. Essas normas podem estipular outras condições de trabalho, que também regerão os contratos de trabalho por elas abrangidos.

O art. 7º da Constituição Federal dispõe e elenca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Esse artigo consagra o que a doutrina jurídica denomina de princípio da vedação do retrocesso social, aplicável aos direitos humanos em geral e também aos direitos humanos do trabalho. Segundo esse princípio, a inovação legislativa ou normativa deve ocorrer para beneficiar os trabalhadores. Contudo, o próprio texto constitucional, ao dispor sobre os diversos direitos dos trabalhadores, também estabelece aqueles em que os sindicatos de trabalhadores, empresas e respectivas

1. TEIXEIRA, João Carlos; KALIL Renan Bernardi. *O negociado sobre o legislado*. Disponível em: [www.granadeiro.adv.br/destaque/2016/06/07/o-negociado-sobre-o-legislado]. Acesso em: 29.06.2018.

organizações sindicais podem dispor de outra forma, para adequar as condições de trabalho à realidade das empresas.

Assim, por exemplo, a Constituição autoriza a negociação coletiva para tratar da redução de salário e/ou de jornada. A CLT também autoriza a redução do intervalo mínimo de uma hora para almoço, uma vez atendidas as exigências das autoridades do Ministério do Trabalho em matéria das condições ambientais dos refeitórios.

A prevalência da negociação coletiva sobre o legislado não é fenômeno atual. Essa possibilidade sempre foi permitida no sentido de favorecer o trabalhador, através da concessão de direitos e vantagens não previstos na lei ou melhorando o mínimo nela estabelecido. Contudo, agora está também permitida a redução dos direitos e benefícios assegurados. A convenção e os acordos coletivos perderão seu papel de fonte suplementar do Direito do Trabalho para assumir um papel de regulador de interesses e objetivos econômicos, sob a retórica da necessidade de se criar mais empregos ou manter os postos de trabalho existentes.

Dessa forma, nesse ponto em questão, previsto na reforma trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017, as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, no que tange aos assuntos previstos no art. 611-A da Lei 13.467/2017, que alterou a CLT. Em suma, a prevalência do negociado autoriza a redução de direitos previstos em lei por meio de acordos ou convenções coletivas.

O entendimento tradicional da doutrina é no sentido de que deve prevalecer a norma mais favorável ao empregado, como decorrência do princípio da proteção, inerente ao Direito do Trabalho, em consonância com o artigo 7º, *caput*, da Constituição da República. Ainda assim, admitia-se a flexibilização de direitos trabalhistas, por meio de negociação coletiva, nas hipóteses de redução de salário, compensação e redução da jornada de trabalho e turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal de 1988), justamente com os objetivos de proteção do emprego e de adaptação às atuais condições sociais e econômicas.² Nesse contexto, as convenções e acordos coletivos, como instrumentos normativos decorrentes da autonomia coletiva dos particulares, são expressamente reconhecidos no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República.

2. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 111-113.

2. BREVE RELATO HISTÓRICO

É importante esclarecer como surgiram essas propostas de prevalência do “negociado sobre o legislado”, em que contexto começaram a ser discutidas e sugeridas, até se analisar a situação atual, adentrando nas perspectivas e diversas correntes existentes.

Após a Revolução Industrial, estando vigente o pensamento liberal, que pregava a liberdade entre as partes, acreditava-se que as relações privadas eram equilibradas e equivalentes. Nesse período, surgiram os contratos que regiam os trabalhos autônomos e defendia-se que a autonomia privada e negocial, bem como a liberdade das partes de pactuar, assim como o livre consentimento, eram bases razoáveis e suficientes para reger as relações, sendo desnecessária qualquer intervenção externa. No referido período, o Estado era visto como único violador ou potencial violador dos direitos fundamentais e conseqüentemente da dignidade da pessoa humana, haja vista ser o detentor do poder. Tal ameaça não era reconhecida nas relações privadas porque, conforme exposto, as mesmas eram pelo menos na teoria, pautadas na ideia de que todos eram iguais, não havendo, portanto, nenhuma violação ou ofensa aos direitos fundamentais.

Contudo, com as relações de trabalho se difundindo, a sociedade passou a perceber que a ideia de igualdade entre as partes era apenas formal e, na prática, isso não ocorria. Já nos primeiros tipos de contratos de trabalho firmados percebeu-se uma dicotomia muito grande entre as partes e uma inevitável divisão entre o detentor do “poder” e o subordinado a este. No âmbito do direito do trabalho, trata-se respectivamente do empregador e do empregado. Verificando-se, portanto, a desigualdade existente entre os particulares e, por conta dessa desigualdade, a violação à liberdade individual e coletiva de determinadas pessoas, percebeu-se a necessidade de aplicação, observância e garantia dos direitos fundamentais também nas relações privadas.

Assim, o Estado deixou de ser o único sujeito passivo dos referidos direitos, passando a ser também responsável pela garantia dos mesmos, inclusive nas relações privadas. Trata-se de uma busca pelo equilíbrio nas relações, pela concretização da igualdade entre os homens e pelo respeito às liberdades individuais e coletivas, configurando-se a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

A ideia nunca foi de aplicação ilimitada e sem critérios desses direitos nas relações privadas. Os princípios do direito privado continuam a ser observados também nas hipóteses de aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas. O que se busca é uma garantia dos direitos fundamentais, previstos constitucionalmente, também no âmbito privado e o equilíbrio nas relações e a preservação da dignidade da pessoa humana.

Sobre o assunto, Valdete Souto Severo dispõe:

Um dos tantos reflexos da modernidade é justamente a centralidade do indivíduo. O homem passa a buscar as verdades em si mesmo. E como perde suas referências incontestáveis, pois não está mais atrelado à vontade de Deus e da natureza, precisa ser um sujeito autorreferente. Daí toda a construção teórica moderna acerca da autonomia como capacidade para negociação. Aliás, é esse conceito de autonomia, denunciado como falacioso por autores como Marx, Nietzsche ou Freud, que confere ao homem a liberdade para exercer sua vontade sobre o outro, sobre o mundo e sobre a natureza. É também ele que permite a mágica pela qual um ser humano consegue, pretensamente preservando sua autonomia, ser ao mesmo tempo sujeito e objeto de um contrato. É o que ocorre na relação de emprego: quem trabalha é sujeito, porque contrata “livremente”, mas também é objeto, porque a troca se dá justamente entre remuneração e força de trabalho (que não se desgruda do trabalhador). Essa é a autonomia moderna: liberdade para vender tempo de vida e saúde (basta pensar nas hipóteses de trabalho insalubre); liberdade para assumir as consequências do próprio fracasso.³

A ideia do “negociado sobre o legislado” tem relação direta e exige uma análise histórica para ser entendida. A expressão ganhou espaço no discurso trabalhista da década de 1990 e retornou atualmente com vigor. O “negociado sobre o legislado” representa uma tentativa de flexibilizar a proteção das normas fundamentais trabalhistas e esteve em alta no governo de Fernando Henrique Cardoso, com a proposta de alteração do art. 618 da CLT.

O então Ministro do Trabalho, Francisco Dornelles, empenhou-se na aprovação do Projeto de Lei 5.483/01, que admitia uma flexibilização mais ampla da legislação trabalhista, dando nova redação ao art. 618 da CLT, fazendo prevalecer o negociado sobre o legislado, ressalvados os direitos constitucionais mínimos, lei complementar, Programa de Alimentação do Trabalhador-PAT, vale-transporte, FGTS e as normas de medicina e segurança do trabalho.

O texto aprovado pela Câmara dos Deputados tinha a seguinte redação:

Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa de vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

§ 1º A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as

3. SEVERO, Valdete Souto. *O negociado sobre o legislado*. Disponível em: [www.anamatra.org.br/artigos/o-negociado-sobre-o-legislado]. Acesso em: 27.06.2018.

Leis 6.321, de 14 de abril de 1976 (relativa ao programa de alimentação do trabalhador), e 7.418, de 16 de dezembro de 1985 (relativa ao vale-transporte), a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.

§ 2º Os sindicatos poderão solicitar o apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federal a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo.

No dia 04 de dezembro de 2001, foi aprovado pela Câmara dos Deputados o referido projeto de Lei 5.483/01. Com a eleição do então presidente Lula, o PLC 134/01 (número que recebeu o PLS. 481/01 no Senado Federal) foi retirado pelo novo governo, na esperança de que se conseguisse, com o Fórum Nacional do Trabalho, um consenso quanto à reforma em pontos específicos da CLT, assim como quanto à questão da flexibilização e de seus limites. Ocorre que o referido Fórum não teve como consequência a apresentação de consensos que legitimassem qualquer mudança mais profunda no ordenamento jurídico trabalhista.

Assim, o projeto apresentado ainda no governo de Fernando Henrique chegou a ser aprovado pela Câmara dos Deputados e encaminhado ao Senado Federal sob o número PLC 134/01. Em 08.05.2003, o então presidente Lula solicitou a retirada do projeto, que foi arquivado somente 11 meses depois, em junho de 2004.

Depois disso, vários projetos de iniciativa de parlamentares foram apresentados, com idêntico conteúdo, sem ambiente para aprovação. Mais recentemente, quando da discussão do projeto do PPE (Programa de Proteção ao Emprego), houve a tentativa de inclusão de emenda parlamentar acrescentando artigo nessa linha. O artigo, incorporado ao projeto que pretendia converter em lei essa MP, alterava a redação do 611 da CLT, para acrescentar parágrafos que autorizam a prevalência de condições estabelecidas em normas coletivas, em detrimento dos direitos contidos na CLT.

Por pouco a mudança não foi aprovada em setembro de 2015, depois de ter sido incluída como emenda à Medida Provisória 680, que criava o Programa de Proteção ao Emprego (PPE). Um mês depois, em outubro, a proposta reapareceu no documento *Ponte para o Futuro*, uma espécie de carta programa do PMDB para um eventual novo governo. O documento se comprometia “na área trabalhista, permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais”.

Recentemente, o tema voltou a ser discutido através dos Projetos de Lei 4193/2012 e 4962/2016, visando prestigiar as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, prevalecendo sobre o disposto em lei. Para a legalidade da convenção ou acordo coletivo de trabalho, os

Projetos de Lei estabelecem que o documento não contrarie a Constituição Federal, as normas de medicina e segurança do trabalho e que determinem uma vantagem compensatória em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, tudo isso por período pré-fixado. Além dos referidos projetos, o principal e mais discutido nos últimos meses foi o Projeto de Lei 6.787/2016, conhecido amplamente como “Reforma Trabalhista”, que propôs diversas alterações na CLT e foi aprovado no mês de julho de 2017 pelo Senado sendo, em seguida, sancionado pelo presidente em exercício, Michel Temer.

O referido projeto de lei deu origem a Lei 13.467/2017, publicada em 14.07.2017 no *Diário Oficial da União*, que passou a valer 120 dias depois e prevê a prevalência do negociado sobre o legislado em seu art. 611-A, que dispõe, *in verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 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.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Além de estabelecer quais são os pontos que podem ser negociados e prevalecer sobre a lei, a nova redação da CLT configura, no art. 611-B, como objeto ilícito, a supressão, por convenção ou acordo coletivo, de determinados direitos, como se lê, *in verbis*:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV – salário mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX – aposentadoria;
- XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;
- XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Essas mudanças trazidas pela reforma suscitaram muita polêmica e opiniões divergentes, porque o meio sindical profissional entende que a negociação coletiva em tempos de crise pode acarretar a precarização dos direitos do trabalhador. Em contrapartida, os empresários defenderam a aprovação desses projetos, porque entendem que a negociação coletiva nesse período pode preservar o funcionamento das empresas e, por via de consequência, a manutenção dos postos de trabalho.

Nos tópicos seguintes, os posicionamentos doutrinários serão analisados, expondo as correntes que apontam os pontos negativos e positivos da prevalência do negociado sobre o legislado, bem como o recente entendimento dos tribunais pátrios.

3. POSICIONAMENTO DOUTRINÁRIO

Como já exposto, apesar de se tratar de um tema muito atual, objeto de discussões recentes no meio jurídico e na mídia em geral, o assunto em questão não é novo, já sendo objeto de opiniões diversas há alguns anos. O contexto atual do País e a denominada reforma trabalhista, recentemente aprovada, contudo, fizeram surgir novos argumentos e fundamentos tanto contrários como favoráveis ao tema. Nos subtópicos a seguir tais posicionamentos serão abordados, elencando os principais aspectos de cada corrente.

3.1. *Opiniões favoráveis e aspectos positivos*

A corrente que defende a prevalência do negociado sobre o legislado como uma mudança positiva utiliza-se como primeiro fundamento as convenções 98 de 1949 e 154 de 1981 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que foram ratificadas pelo Brasil e propõem aos países signatários que prestigiem a negociação coletiva como forma de composição dos conflitos coletivos de trabalho. Tais fundamentos são utilizados por alguns autores, bem como constam no PL 4962/2016 como justificativa do projeto, como se lê:

No caso da Convenção 98 da OIT, sobre a “Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva”, com seu texto aprovado pelo Decreto Legislativo 49, de 1952, e promulgada no Brasil pelo Decreto 33.196/53,

de Getúlio Vargas, cujo art. 4º, dispõe expressamente que: “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego” [...].

Ou seja, para se fomentar e promover a negociação coletiva, as autoridades nacionais, sejam executivas, legislativas e judiciárias, devem adotar as medidas necessárias de estímulo e não comprometimento da negociação coletiva. E isto desde os tempos de Getúlio Vargas.

No caso da Convenção 154, sobre o “Incentivo à Negociação Coletiva”, com seu texto aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo 22, de 1992, e promulgada pelo Decreto 1.256/94 do Poder Executivo, a OIT foi mais além, ao dispor, em seu artigo 8º, que “as medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva” (...). Ou seja, prestigiar e incentivar a negociação coletiva significa não obstruí-la pelo excesso de intervencionismo estatal nas relações laborais passíveis de negociação coletiva.

Em suma, sob o prisma da normativa internacional ratificada pelo Brasil, as autoridades executivas legislativas e judiciárias devem não apenas estimular, incentivar e promover a negociação coletiva direta entre empregadores e trabalhadores, através de suas entidades sindicais, mas especialmente não as obstruir pelo excesso de intervencionismo restritivo daquilo que possa ser objeto das normas coletivas.

Os defensores da prevalência do negociado sobre o legislado argumentam que a Constituição Federal de 1988 observou o disposto nas referidas convenções da OIT ao dispor expressamente sobre o estímulo à negociação coletiva, como também ao balizar perfeitamente os limites da autonomia negocial coletiva, em seu art. 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, que dispõem:

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

[...]

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

[...]

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[...]

A referida corrente defende, portanto, que as convenções e acordos coletivos de trabalho são fontes formais e materiais de estabelecimentos de direitos trabalhistas e que, no caso de salário e jornada de trabalho, é possível sua redução, mediante tutela sindical, estando tal previsão expressa na Constituição. Para os defensores da prevalência do negociado sobre o legislado, normas legais que disponham sobre verbas salariais e jornada de trabalho são passíveis de flexibilização, desde que esta se faça através de negociação coletiva entre empresas e sindicatos.

Os autores que opinam a favor da prevalência dispõem, contudo, que em se tratando de normas de medicina e segurança do trabalho, processuais ou relativas a direito de terceiros (como FGTS), não há margem para a flexibilização. Mas em se tratando de salário e jornada, com vantagens compensatórias ofertadas pelas empresas para flexibilizar determinados direitos, não há como se falar em nulidade das cláusulas. E muito menos anulação apenas das cláusulas desvantajosas ao trabalhador, sem a anulação do próprio negócio jurídico materializado no acordo ou convenção coletiva, já que fruto de mútuas concessões, ou a anulação concomitante das vantagens compensatórias outorgadas pelo setor patronal.

Com relação a Medida Provisória 680/15, que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), o tema em questão também foi abordado, conforme exposto anteriormente. Entre os fundamentos, estava o fato de que a MP deixa claro que é possível flexibilizar salário e jornada em períodos de retração econômica global ou setorial, mediante negociação coletiva, a bem do próprio trabalhador. A proposta da MP é que as empresas e sindicatos, para preservar empregos, possam reduzir jornadas e salários em até 30%, mediante acordos coletivos de trabalho, sendo que o governo colaboraria com os trabalhadores, destinando recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) para compensar parte da perda salarial havida. Para os defensores dessa MP, a mesma constitui reprodução, em nível infraconstitucional, do que dispõe a Constituição Federal quanto à flexibilização das normas legais que dispõem sobre jornada e salário, mediante tutela sindical.

A justificativa da referida MP é o contexto econômico de recessão que o Brasil vem passando, com aumento significativo da inflação e do desemprego e redução da produtividade. O objetivo da referida medida é a preservação de empregos, a recuperação econômico-financeira das empresas, o fomento à negociação coletiva.

A situação econômica do Brasil também é um dos principais argumentos utilizados pelos que defendem a prevalência do negociado sobre o legislado, principalmente no que tange a denominada reforma trabalhista. Considerando a grave crise que atingiu o País, muitos autores dispõem que a solução para que novas perspectivas surjam e o Brasil consiga superar a recessão que vem enfrentando é a flexibilização da legislação trabalhista. Para essa corrente, flexibilizar e até mesmo reduzir os direitos dos trabalhadores diminuiria os riscos e os custos das empresas, aumentando suas margens de lucro e possibilitando a criação de novos empregos e manutenção dos já existentes.

Outro fundamento muito utilizado pelos defensores dos aspectos positivos da prevalência do negociado sobre o legislado é que a CLT tem uma importância indiscutível, mas se encontra desatualizada e em desacordo com a realidade do país, o que também justificaria a denominada reforma trabalhista. As transformações que ocorrem em nível global e nacional mostram que as relações trabalhistas exigem um novo olhar, que permita novas oportunidades e o crescimento do empreendedorismo, das empresas e a consequente criação de novas formas de trabalho para os brasileiros. A corrente que defende que o negociado prevaleça sobre o legislado fundamenta que a negociação coletiva, principalmente no período de crise, pode preservar o funcionamento das empresas e a manutenção dos postos de trabalho. Essa foi uma das justificativas mais utilizadas pelos defensores da reforma trabalhista e consequentemente da prevalência do negociado sobre o legislado.

Sobre o tema, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC elaborou uma cartilha que dispôs:

Como faca de dois gumes, a CLT acerta quando fixa patamares básicos para regular uma relação que sempre foi muito desigual entre capital e trabalho, posicionando-se em favor do mais fraco. Confere ao Poder Judiciário instrumentos para assegurar um mínimo de equilíbrio numa anteposição que tradicionalmente é muito desequilibrada.

Mas a lei tolhe a autonomia dos trabalhadores e empresários, impondo uma tutela do Estado, que como toda tutela, se converte em barreira para o estabelecimento de um equilíbrio mais consciente. Afora isso, é da mais absoluta sensatez reconhecer que uma lei datada dos anos 1930 e 1940 não consegue responder de forma adequada ao cenário de um país que viveu mudanças profundas em sua economia, organização social e vida política⁴.

4. Cartilha ACE – Acordo Coletivo Especial. Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, p. 13 e 18.

Assim, os defensores dos aspectos positivos do tema em questão sustentam que é preciso reconhecer que a atual legislação não resolve todas as demandas e conflitos, bem como não atende as expectativas dos trabalhadores e empresas em situações únicas, específicas para as quais a aplicação do direito no padrão celetista não mais alcança resultados satisfatórios. Outro argumento muito utilizado pelos defensores da prevalência é que a mesma valorizaria a negociação coletiva, promovida de forma democrática e regular, o que iria estimular e fortalecer práticas sindicais sérias e diferenciadas.

Além disso, outra alegação da corrente que aponta aspectos positivos é que os sindicatos se apropriam do legislado para inclusão nas negociações. Sobre esse aspecto, Paulo Sérgio João afirma:

Na análise, portanto, do conteúdo das negociações coletivas constata-se que os sindicatos se apropriam do legislado para inclusão nas negociações, demonstrando a preservação da proteção legal no âmbito da categoria profissional. Também, se considerarmos o atual teor da Súmula 277, do TST (“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”), em torno da ultratividade das normas coletivas, as condições negociadas ainda que sejam representadas por repetição de dispositivo de lei, têm efeitos jurídicos no âmbito da obrigação que gera para as empresas que integram a categoria econômica.

Não se justificaria pois, no nosso entendimento, o temor do negociado sobre o legislado, merecendo apenas mais atenção das entidades sindicais no conteúdo das condições negociadas e de valorização jurídica dos seus efeitos obrigacionais.⁵

Por fim, um outro fundamento da corrente que aponta a prevalência do negociado sobre o legislado como positiva é que a Constituição prestigiou a autonomia coletiva da vontade como forma de o trabalhador contribuir para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (artigo 7º, inciso XXVI, CF). Além disso, de acordo com a própria Constituição, o trabalhador não estaria em condição de hipossuficiente quando representado pelo sindicato.

Para os defensores, seria uma valorização da autonomia das partes, além de aperfeiçoar a negociação coletiva, reconhecendo o direito de sindicatos organizados a

5. JOÃO, Paulo Sergio. *Temor em relação ao negociado sobre o legislado não tem fundamento*. Disponível em: [www.conjur.com.br/2016-set-23/negociado-legislado]. Acesso em: 27.06.2018.

partir do local de trabalho e empresas criarem normas que resolvam boa parte de suas demandas. Não seria, portanto, a revogação de leis já existentes, mas, sim, a criação de instrumentos que possibilitem trabalhadores e empregadores estabelecerem normas condizentes com especificidades da relação existente.

Nesse sentido, ressalta-se a importância da negociação e da consciência coletiva. Como afirmado e defendido por Durkheim, os fatos sociais precisam ser lidos como coisas e o ser coletivo tem uma natureza *sui generis* e a consciência coletiva é distinta da consciência individual. Para Durkheim, o sujeito, isoladamente, não deve ser tomado como ideal para análise da sociologia, o que deve ser levado em consideração para o autor é o foco no indivíduo em um contexto de realidade de convívio social de forma objetiva, para caracterizar o ser grupal e em coletividade. Pela perspectiva durkheimiana, o fato social é um fenômeno que se dá coletivamente.⁶

Percebe-se, portanto, que a base dos argumentos que apontam o referido ponto da reforma como positivo é justamente a mudança e a necessidade de adequação da legislação trabalhista à atualidade, além do fato da crise econômica enfrentada pelo País implicar na necessária reforma trabalhista e consequente flexibilização da legislação. Para os que defendem a prevalência do negociado sobre o legislado como uma mudança positiva, a própria Constituição previu a possibilidade de se ajustarem condições de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva, não havendo o que se falar em impossibilidade de sobreposição do convencionado sobre o legislado, mesmo porque a Carta Magna não fez qualquer restrição de normas *in melius* ou *in pejus* para dar validade à negociação.

3.2. Opiniões contrárias e aspectos negativos

Apesar de alguns autores defenderem e utilizarem os argumentos elencados no tópico anterior, a grande maioria da doutrina e os diversos setores da sociedade brasileira criticam de forma veemente e expõem muitos argumentos contrários à prevalência do negociado sobre o legislado, bem como da reforma trabalhista como um todo. Sem adentrar no mérito da constitucionalidade ou não da forma como foram propostos ou elaborados as Medidas Provisórias e os Projetos de Lei que englobam o tema em questão, será abordado o fundamento do assunto em si, qual seja, a prevalência do negociado sobre o legislado.

6. DURKHEIM, Émile. *As regras do método sociológico*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 7-13.

Um dos argumentos básicos dos críticos ao tema em questão é que a Constituição Federal admite a redução de salários e/ou jornada em situações excepcionais, não podendo ser uma regra banalizada. Os dispositivos do art. 7º impõem aos sindicatos negociantes, como pressuposto de validade da contratação coletiva a esse respeito, o reconhecimento de uma crise de âmbito nacional ou na estrutura da empresa que admita a pactuação temporária e limitadamente regressiva de salários, entendida como algo extraordinária. Assim, não seria uma regra a ser expandida ou tornada habitual.

Além disso, o art. 7º da Constituição Federal não estabeleceu limite máximo de direitos para os trabalhadores, mas, sim, um piso, ou seja, um limite mínimo, tendo atribuído aos sindicatos a busca constante do aperfeiçoamento das garantias sociais. Assim, os críticos ao tema em questão afirmam que o inciso XXVI do art. 7º não pode ser lido de forma isolada, como se fosse permitido e aceita qualquer negociação, inclusive prejudicial aos trabalhadores.

Sobre o assunto, expõe Mauricio Godinho Delgado:

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 justralhista 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 juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).⁷

São consideradas parcelas de indisponibilidade absoluta aquelas asseguradas por normas de ordem pública, por constituírem *patamar civilizatório mínimo* das relações de trabalho. Tais direitos não poderiam ser reduzidos, sequer mediante negociação coletiva, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (CRFB/88, artigos 1º, III, e 170).

Nesse sentido, o ex-presidente da ANAMATRA, Germano Silveira de Serqueira defende:

Uma lei que autorize negociação contra vantagem legal mínima é altamente preocupante. Nesse sentido, por exemplo, apenas para lembrar alguns aspectos

7. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1465-1466.

ruinosos que podem ser agravados por normas coletivas mal convencionadas, temos a própria duração de contrato de trabalho (os contratos de experiência que poderiam ter prazo estendidos por acordos ou convenção coletiva), podendo ser disciplinados de uma forma diferente e prejudicial, o mesmo ocorrendo com a regulação legal dos descontos por danos causados pelo empregado, ainda que involuntários.

Mais que isso. Fracionamento de 13º salário, que poderia ser completamente fatiado, como outros direitos e conquistas, sem esquecer o prazo legal para a rescisão do contrato, que simplesmente poderia ser remarcado sabe-se lá de que modo, ou mesmo o pagamento de horas extras e seus reflexos e seguir a mesma linha. Por todas essas razões, é importante reafirmar que medida dessa ordem, indubitavelmente inconstitucional, representa uma grave lesão à ordem jurídica e à história de conquista sociais consolidada no processo constituinte de 1988, de modo que sobrepor o negociado sobre o legislado significa a possibilidade indevida de ruptura com a dignidade do trabalho em um ambiente em que deve prevalecer a cultura da consolidação dos direitos fundamentais.⁸

Para os críticos da mudança em questão, o que se pretende é reduzir direitos dos trabalhadores e, dessa forma, diminuir os riscos e os custos das empresas, aumentando suas margens de lucro. Segundo essa corrente, a CLT, tão criticada pelos empregadores, vem sendo reformada desde a segunda metade do século passado, o que não justificaria a proposta de prevalência do negociado sobre o legislado sob o fundamento de necessidade de mudanças e reformas na legislação.

Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior dispõe:

É totalmente equivocado, desse modo, considerar que acordos e convenções coletivas de trabalho possam, sem qualquer avaliação de conteúdo, reduzir direitos trabalhistas legalmente previstos, simplesmente porque a Constituição previu o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (inciso XXVI, do art. 7º) e permitiu, expressamente, por tal via, a redução do salário (inciso VI, art. 7º), a compensação da jornada (inciso XIII, art. 7º) e a modificação dos parâmetros da jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV, do art. 7º).

Ora, o artigo 7º, em seu “caput”, deixa claro que os incisos que relaciona são direitos dos trabalhadores, ou seja, direcionam-se a um sujeito específico, o trabalhador, não se podendo entendê-las, conseqüentemente, como algum

8. SIQUEIRA, Germano Silveira de. *Negociado sobre o legislado: afronta aos direitos sociais*. Disponível em: [<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/outros-destaques/negociado-sobre-o-legislado-afronta-aos-direitos-sociais/>]. Acesso em: 28.06.2018.

tipo de proteção do interesse econômico dos empregadores. Além disso, as normas são, inegavelmente, destinadas à melhoria da condição social dos trabalhadores.

Não se pode ver nos preceitos fixados nos incisos do art. 7º os fundamentos jurídicos para fornecer aos empregadores a possibilidade de, por um exercício de poder, induzirem os trabalhadores, mesmo que coletivamente organizados, a aceitarem a redução dos direitos trabalhistas legalmente previstos, ainda mais quando tenham sede constitucional e se insiram no contexto dos Direitos Humanos.⁹

Percebe-se que os críticos da prevalência do negociado sobre o legislado entendem que a negociação coletiva em tempos de crise pode acarretar a precarização dos direitos do trabalhador. Para essa corrente, ter a CLT ao lado da Constituição das normas internacionais de proteção ao trabalho como um parâmetro mínimo é a condição para que os sindicatos não sejam pressionados e acabem por concordar ou chancelar a perda de direitos. Alguns dos críticos¹⁰ afirmam que se o objetivo fosse, realmente, valorizar a autonomia coletiva, bastava reconhecer eficácia ao inciso I do art. 7º da Constituição, que garante proteção contra a despedida ou a ultratividade às normas mais benéficas, incorporando-as aos contratos de trabalho.

O principal argumento contrário e que expõe o tema em questão como uma mudança negativa, portanto, se baseia na ideia de que é uma falsa ilusão pensar que os empregados são livres para negociar através dos sindicatos num contexto capitalista porque a referida liberdade encontra diversas restrições. Assim, o objetivo de fortalecer os sindicatos com uma suposta autonomia seria uma forma de retirar direitos mínimos dos trabalhadores, que foram conquistados com muito esforço e muita luta. Trata-se, portanto, para os críticos em questão, de um grande retrocesso nas relações de trabalho, haja vista possibilitar a flexibilização e a criação de condições para precarizar os direitos dos trabalhadores.

Além disso, quem possui opinião contrária a prevalência do negociado sobre o legislado defende que o sistema jurídico já prevê a possibilidade dessa preva-

9. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Negociação coletiva de trabalho em tempos de crise econômica*. Disponível em: [www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI76615,81042-Negociacao+Coletiva+de+Trabalho+em+tempos+de+crise+economica]. Acesso em: 27.06.2018.

10. É o caso de Valdete Souto Severo (Disponível em: [www.anamatra.org.br/artigos/o-negociado-sobre-o-legislado]. Acesso em: 27.06.2018) e João Carlos Teixeira e Renan Bernardi Kalil (Disponível em: [www.granadeiro.adv.br/destaque/2016/06/07/o-negociado-sobre-o-legislado]. Acesso em: 27.06.2018)

lência, mas existe um limite muito claro, qual seja, o de que a negociação coletiva só se sobreporá à lei no caso de ser mais benéfica para os trabalhadores do que as previsões legais. Para os críticos, portanto, não há no ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade legal de criação de situações que tornem as condições de trabalho mais precárias.

Por fim, um outro argumento utilizado pela corrente que critica o tema em questão e aponta a mudança como negativa é que é preciso ponderar sobre o poder que se pretende dar aos sindicatos, uma vez que os mesmos ainda estão em desenvolvimento. Isso porque alguns sindicatos são fundados não para representar os interesses dos seus filiados, mas sim para arrecadar imposto sindical. Assim, esses sindicatos não teriam legitimidade e nem interesse de negociar a expansão dos direitos para os trabalhadores, pelo contrário, provavelmente iriam apenas negociar a redução dos mesmos.

A base principal dos fundamentos de quem é contra e entende a prevalência do negociado sobre o legislado como negativa é a opinião de que isso acarretaria uma redução drástica dos direitos dos trabalhadores, configurando um verdadeiro retrocesso social, haja vista todos os anos de luta e esforço dos mesmos para conquistas de suas garantias. Para essa corrente, a justificativa de valorização da negociação coletiva e da autonomia das partes é apenas uma forma de camuflar o real interesse de restringir os direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, reduzir custos das empresas e aumentar seus lucros.

4. CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho é fruto de relações e reações humanas, o que traz a ideia de proteção, devido à desigualdade e ao desequilíbrio entre as partes, o que se confronta atualmente com as mudanças no campo do trabalho, trazendo a ideia de retorno ao Estado-mínimo.

Pela grande competitividade entre as empresas trazidas por essas novas relações busca-se um mínimo de interferência estatal, para que as partes da relação trabalhista possam acordar sobre o que melhor lhes convém, é a chamada flexibilidade, além de muito ser discutido sobre a reforma na legislação trabalhista.

Por conta dessas mudanças e da alegada necessidade de flexibilidade e reformas, muito tem se discutido sobre a adaptabilidade das normas trabalhistas em face das mudanças ou das dificuldades econômicas. A alternativa encontrada e defendida por muitos é a prevalência do negociado sobre o legislado, alegando-se que as mudanças das condições de trabalho poderão ser feitas através de negociação coletiva e com a participação dos sindicatos, sendo que tal negociação terá valor de lei.

Ainda na negociação, empregadores e empregados podem levar em conta as suas reais necessidades e possibilidades. Contudo, é fundamental que nesse campo a legislação trabalhista discipline e estabeleça um mínimo, para evitar abusos de quem detém o poder econômico, como foi feito no art. 611-B. Deve-se cuidar para que os direitos conquistados ao longo da história não sejam revogados ou simplesmente esquecidos. As normas trabalhistas necessitam, sem dúvida, de maior dinamismo, mas sempre respeitados princípios gerais e normas constitucionais, bem como princípios próprios deste ramo, sem esquecer a que veio o Direito do Trabalho: a proteger o trabalhador.¹¹

É importante lembrar que a negociação coletiva é uma via de mão dupla, que tanto pode ampliar os direitos do trabalhador quanto reduzir momentaneamente alguns deles, conforme previsão da própria Constituição Federal. Por isso, é fundamental que a negociação busque equilíbrio e convivência pacífica entre os fatores de produção: empresa, capital e trabalho; garanta vantagem compensatória para cada cláusula redutora de direito legalmente previsto e assegure eficiência e eficácia a tudo o que foi ajustado, tudo de molde a preservar os postos de trabalho, vez que não há nada mais valioso do que o trabalho, por meio do qual é garantida ao trabalhador sua dignidade.

Acredita-se que, com a autorização e previsão da prevalência do negociado sobre o legislado, os entes sindicais irão amadurecer, na medida em que os próprios trabalhadores representados pela categoria terão maior consciência na hora de eleger os seus representantes e decidir o seu futuro, bem como irão cobrar uma postura mais ativa e efetiva desses representantes.

Para que a Justiça do Trabalho seja, de fato, pacificadora e harmonizadora das relações laborais, deve estar atenta ao comando do art. 766 da CLT, que, aplicável aos dissídios coletivos, traduz o espírito de todas as decisões que se possam proferir pelos juízes do trabalho, inclusive em dissídios individuais: “assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas”.

Como defendido pelo Ministro Ives Gandra Martins Filho, é preciso questionar como chegar a esse equilíbrio na interpretação e aplicação do Direito do Trabalho, que construa uma jurisprudência ao mesmo tempo promotora de uma maior inclusão social e dignificação do trabalho humano, mas não comprometedora da empregabilidade dos trabalhadores e da sustentabilidade das empresas.¹²

11. [www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1089/A-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado]

12. MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Discurso de posse*. Disponível em: [www.tst.jus.br/documents/10157/10f94b7e-c001-4add-9aee-351b2ee93af4]. Acesso em: 29.06.2016.

Sem efetiva justiça para ambos os segmentos, não há paz social e para se alcançar essa paz, o fundamental, como exposto pelo Ministro do TST, é a conciliação, que só é possível com a redução de expectativas para se chegar ao ponto de equilíbrio justo, não será com excessos de um lado ou de outro que se chegará a um marco regulatório protetivo e seguro, que reconheça os direitos dos trabalhadores, mas também uma realidade econômica irreversível de cadeia produtiva, em que o esforço produtivo empresarial se concentra em suas áreas de especialização.

Assim, acredita-se que o principal aspecto em questão, que precisa ser levado em conta é a busca pelo equilíbrio entre a autonomia e a negociação coletiva e os direitos fundamentais dos trabalhadores. É preciso que sejam estabelecidos parâmetros que norteiem a negociação, dando maior segurança a patrões e empregados, ao negociarem novas condições de trabalho, principalmente em contextos de crise econômica. Para tanto, defende-se que não seja possível a supressão de direito trabalhista constitucional e legalmente assegurado, nem a flexibilização de norma relativa a medicina e segurança do trabalho.

Além disso, sugere-se que a redução de direito de natureza salarial ou ligado a jornada de trabalho seja temporária, devendo ser compensada com vantagem de natureza salarial ou convencional, salientando que eventual anulação da cláusula flexibilizadora deve ser acompanhada da anulação da vantagem compensatória conexa, como imperativo da justiça e do caráter sinalagmático do acordo. Tais parâmetros precisam ser fixados, sob pena de se configurar, de fato, uma chancela e autorização ao retrocesso social. Portanto, é necessário aguardar o desenrolar da reforma trabalhista para analisar de forma mais concreta o ponto em questão, atentando-se para preservação e garantia dos princípios do direito do trabalho.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BRASIL. *CLT*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. *Vade Mecum Saraiva*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- CARTILHAACE. *Acordo coletivo especial*. Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, p. 13 e 18. Disponível em: [www.smabc.org.br/Interag/temp_img/%7B016A7A-92-EDB2-48D8-8734-F9C3617D2E1A%7D_cartilha_ace_v4_nova.pdf]. Acesso em: 27.06.2018.
- CUNHA JUNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2008.

- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DURKHEIM, Émile. *As regras do método sociológico*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
- JOÃO, Paulo Sergio. *Temor em relação ao negociado sobre o legislado não tem fundamento*. Disponível em: [www.conjur.com.br/2016-set-23/negociado-legislado]. Acesso em: 27.06.2018.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Discurso de posse*. Disponível em: [www.tst.jus.br/documents/10157/10f94b7e-c001-4add-9aee-351b2ee93af4]. Acesso em: 25.06.2018.
- PINHEIRO, Luciano Andrade; DA VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa. *STF inova e decide que vale o negociado sobre o legislado no âmbito trabalhista*. Disponível em: [<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/stf-inova-e-decide-que-vale-o-negociado-sobre-o-legislado-no-ambito-trabalhista/>]. Acesso em: 27.06.2018.
- SEVERO, Valdete Souto. *O negociado sobre o legislado*. Disponível em: [www.anamatra.org.br/artigos/o-negociado-sobre-o-legislado]. Acesso em: 27.06.2018.
- SIQUEIRA, Germano Silveira de. *Negociado sobre o legislado: afronta aos direitos sociais*. Disponível em: [<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/outros-destaques/negociado-sobre-o-legislado-afronta-aos-direitos-sociais/>]. Acesso em: 28.06.2018.
- SOUTOMAIOR, Jorge Luiz. *Negociação coletiva de trabalho em tempos de crise econômica*. Disponível em: [www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI76615,81042-Negociacao+Coletiva+de+Trabalho+em+tempos+de+crise+economica]. Acesso em: 27.06.2018.
- TEIXEIRA, João Carlos; KALIL Renan Bernardi. *O negociado sobre o legislado*. Disponível em: [www.granadeiro.adv.br/destaque/2016/06/07/o-negociado-sobre-o-legislado]. Acesso em: 29.06.2018.
-

PESQUISAS DO EDITORIAL

Veja também Doutrina

- Flexibilização dos direitos trabalhistas: prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado, de Vólia Bomfim Cassar – *RDT* 187/91-107 (DTR\2018\10273);
- Negociado sobre o legislado: uma afronta aos direitos fundamentais do trabalhador, de Ana Caroline de Souza Martins e Cláudia Mara de Almeida Rabelo Viegas – *RDT* 188/21-58 (DTR\2018\10644);
- Prevalência do negociado sobre o legislado: ensaio sobre uma proposta de legitimação da concertação interdiológica trabalhista perante a teoria dos direitos fundamentais, de Marcelo Ferreira Machado – *RDT* 175/17-43 (DTR\2017\457); e
- Reforma trabalhista brasileira de 2017 e o direito coletivo do trabalho: ideias para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado, de Alan da Silva Esteves – *RT* 984/163-188 (DTR\2017\6428).