



OS CONTORNOS DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA NO ÂMBITO DA REFORMA TRABALHISTA – UMA ANÁLISE À LUZ DO CONSTITUCIONALISMO SOCIAL

Juliana Mattoso¹

Resumo: O objeto do presente artigo é apresentar considerações acerca das novas diretrizes conferidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) à autonomia privada coletiva sob o enfoque dos princípios, valores e objetivos prestigiados pelo constitucionalismo social então vigente no Brasil. O objetivo do presente estudo é demonstrar de que maneira a amplitude conferida pelo legislador infraconstitucional à autonomia privada coletiva é passível de resultar em afronta aos valores e objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil e, principalmente, à dignidade do trabalhador. Por fim, foi feito um comparativo entre o panorama da autonomia privada coletiva inaugurado com a CLT e a reformulação ocorrida com a vigência da Lei nº 13.467/2017 e posterior MP 808/2017, esta última com eficácia exaurida. O método de abordagem utilizado foi o indutivo e o levantamento de dados foi realizado por meio da pesquisa bibliográfica.

269

Palavras-chave: Autonomia Privada Coletiva. Reforma Trabalhista. Constitucionalismo Social. Dignidade do Trabalhador. Patamar Mínimo Civilizatório.

1 INTRODUÇÃO

Com o propósito de adequar a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) às transformações econômicas, sociais e tecnológicas que ecoaram no cenário juslaboral a partir da segunda metade do Século XX, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista”. Alvo de críticas por parte de entidades de notória

¹ Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC – SP (2010). Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT 9). julianamattoso@trt9.jus.br.

representatividade no cenário nacional, a Reforma Trabalhista acarretou a alteração de inúmeros dispositivos celetistas e a inserção de outros, dentre os quais se destacam os arts. 611-A e 611-B, cujo tema central é a autonomia privada coletiva.

Os dispositivos legais em questão conferiram nova roupagem ao instituto da autonomia privada coletiva no âmbito da pactuação das normas coletivas. O art. 611-A da CLT, inaugurou – de modo expresse, diga-se de passagem – a prevalência do negociado sobre o legislado no tocante a determinadas matérias, ao passo que o art. 611-B da CLT assumiu o papel de “filtro material” quanto ao conteúdo da norma coletiva, passando a caracterizar como ilícita a negociação que aludisse à supressão ou redução de direitos elencados de modo taxativo pelo legislador infraconstitucional.

Nesse contexto, o cenário que se projeta com a aplicação da Lei 13.467/2017 (e da MP 808/2017 durante sua vigência), no tocante à referida matéria, é o da sistemática violação dos direitos mínimos do trabalhador, preconizados pela Carta Política vigente como direito fundamentais sociais (art. 1º, inciso IV, e arts. 6º e 7º) materializados na legislação infraconstitucional trabalhista integralmente.

Sob essa perspectiva, o que se busca com o presente trabalho é realizar um breve estudo acerca das balizas da autonomia privada coletiva no contexto da CLT, da Constituição Federal de 1988, bem como da Reforma Trabalhista, a fim de demonstrar que a colocação em prática dos arts. 611-A e 611-B (inseridos na CLT pela Lei nº 13.467/2017) representa grave ameaça à evolução do Constitucionalismo Social no Brasil.

2 ASPECTOS RELEVANTES DO REGRAMENTO JUSTRABALHISTA VIGENTE ANTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

2.1 A trajetória do direito sindical no Brasil – Dos primórdios ao modelo corporativo instaurado em 1943

Os debates inaugurais acerca dos direitos dos trabalhadores e das formas de solução de conflitos entre patrões e empregados no Brasil somente

tiveram início com a formalização do término da escravidão, ocorrida com o advento da Lei Áurea, assinada em 13 de maio de 1888, pela princesa Isabel.

Após a assinatura da Lei Áurea, os “ex-escravos”, ainda discriminados pela cor da sua pele, somaram-se à população pobre e passaram a ser incorporados nas áreas rurais em regiões estagnadas e sem terras disponíveis, a exemplo do Nordeste. Por sua vez, na região Sudeste (principalmente em São Paulo), começava a se destacar a silhueta do patrão e do trabalhador assalariado no bojo do primeiro surto industrial, ainda no século XIX.

Foi nesse contexto fático que a disciplina legal dos sindicatos no Brasil teve início em 1903 no meio rural, com a normatização advinda do Decreto nº 979 (1903), que autorizou a sindicalização dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais. No meio urbano, a atividade sindical adquiriu notoriedade somente em 1907, a partir do Decreto nº 1.637, que organizou o sindicalismo urbano de profissões similares ou conexas, passando a dispor que seriam funções do sindicato o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses individuais dos seus membros.

271

É digna de nota a força ideológica atribuída ao sindicalismo com a chegada ao Brasil do *anarco-sindicalismo* (ou anarquismo sindical) que aqui exerceu forte influência até 1920, tendo como seu ponto culminante as greves gerais de 1917 e 1919. Definido por Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 116) como um movimento de cunho político-sindical, o anarquismo sindical foi colocado em prática no Brasil com a divulgação pelos imigrantes italianos de uma doutrina que tinha como objetivo primordial o incentivo às conquistas da classe operária.

Em 1930, o intervencionismo estatal então instalado passou a ser refletido também na órbita trabalhista, o que resultou na redução do movimento operário estrangeiro sobre o brasileiro, com a consequente adoção de uma política trabalhista de base interveniente, em especial, após a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

A expressão “convenção coletiva de trabalho” foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro com o Decreto nº 21.761, de 23-08-1932, que não fazia distinção entre os instrumentos normativos (convenção coletiva e acordo coletivo), tratando-os indistintamente como convenção

coletiva. Por sua vez, o Decreto nº 24.694, de 12-07-1934, prescreveu o poder conferido aos entes sindicais para firmarem e sancionarem as convenções coletivas de trabalho.

Apenas quatro dias após esse Decreto, foi promulgada a Constituição Federal de 1934, fazendo alusão expressa a um rol de princípios norteadores da legislação trabalhista, dentre os quais constou o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art. 121, §1º, alínea j).

Diversamente do cenário constitucional até então verificado no Brasil, a Constituição Federal de 1934 inovou, rompendo com o modelo liberal até então prevalecente e preconizando o denominado Constitucionalismo Social, que teve como inspiração a Constituição Alemã de 1919 (Weimar).

Acerca da Carta Magna de 1934, são elucidativas as considerações de Daniel Sarmiento (2010, p. 31), para quem:

Ela incorporou uma série de temas que não eram objeto de atenção das constituições pretéritas, voltando-se à disciplina da ordem econômica, das relações de trabalho, da família, da educação e da cultura. A partir dela, pelo menos sob o ângulo jurídico, a questão social não poderia mais ser tratada no Brasil como caso de polícia, como se dizia na República Velha, mas sim como caso de direito, aliás, de Direito Constitucional.

Embora de curta duração (pouco mais de 3 anos), tendo sido substituída pela Constituição de 1937 (Estado Novo), não se olvida a importância do Diploma Constitucional de 1934 para elevação ao patamar constitucional de direitos mínimos do trabalhador, tais como salário mínimo, férias anuais e descanso semanal, além do incipiente reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, mais tarde reafirmado pela Constituição de 1988.

Com a outorga da Constituição de 1937, novo retrocesso se verificou no tocante ao cenário juslaboral. O regime então implantado, marcado pelo autoritarismo², acarretou a minimização da força exercida coletivamente pelos trabalhadores, que passou a ser controlada pelo Estado.

2 Conquanto tenham sido mantidos alguns dos direitos individuais já garantidos pela Carta Magna de 1934, o regime imposto com a Constituição de 1937 teve feição autoritária.

Nesse sentido, a greve e o *lockout* foram proibidos e declarados recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital, além de incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Embora tenha sido reconhecida a liberdade sindical, a chancela estatal era imposta como contrapartida para que os sindicatos pudessem ter o direito à representação legal dos componentes da categoria. Por fim, no tocante à negociação coletiva, a Constituição em comento representou sua extensão a toda categoria, e não somente aos trabalhadores associados ao sindicato.

Neste cenário, em 1º de maio de 1941, Getúlio Vargas assinou a criação da Justiça do Trabalho, ao que se seguiu a assinatura da CLT, exatos dois anos depois, em 1º de maio de 1943. Acerca dos pormenores da assinatura da CLT, são elucidativas as seguintes informações extraídas do sítio do TST:

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.

273

Em janeiro de 1942 o presidente Getúlio Vargas e o ministro do trabalho, Alexandre Marcondes Filho, trocaram as primeiras ideias sobre a necessidade de fazer uma consolidação das leis do trabalho. A intenção inicial foi criar a “**Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social**”.

(...)

Entre as fontes materiais da CLT, podem ser citadas três. Em primeiro lugar, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo, para festejar o cinquentenário da Encíclica *Rerum Novarum*, organizado pelo professor Cesarino Júnior e pelo advogado e professor Rui de Azevedo Sodré. A segunda foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira, a própria Encíclica *Rerum Novarum* (em português, “Das Coisas Novas”), o documento pontifício escrito pelo Papa Leão XIII a 15 de Maio de 1891, como uma carta aberta a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras.

Os pareceres dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo ministro do Trabalho, também foram importantes.

O código foi ainda fortemente inspirada na Carta del Lavoro, do governo de Benito Mussolini, na Itália.

Foi nesse contexto fático, sob a influência do corporativismo de matiz italiana que teve origem a Consolidação das Leis do Trabalho em seu formato original.

Especificamente no que tange à autonomia privada coletiva, foram preservadas as diretrizes traçadas desde a assinatura do diploma celetista, até o início da vigência da Reforma Trabalhista³, ocasião em que se operaram as mudanças que serão objeto de análise nos tópicos seguintes.

2.2 Aspectos gerais da negociação coletiva – o modelo celetista

A negociação coletiva trabalhista é conceituada por Raimundo Simão de Melo (2016) como um

processo de diálogo social entre patrões e empregados, na busca de um consenso e da elaboração de normas coletivas para serem aplicadas nas relações individuais de trabalho, sendo considerada a melhor e mais legítima forma de solução de conflitos sociais nas relações de trabalho.

A CLT, no seu texto original (art. 611, *caput* e § 1º), contemplava duas modalidades de negociação coletiva, quais sejam a convenção coletiva de trabalho⁴ e o acordo coletivo de trabalho⁵, ambas mantidas com a Reforma Trabalhista. A legitimação para a pactuação de negociações coletivas foi atribuída de maneira prioritária aos sindicatos⁶, tendo sido

3 Aqui deve ser ponderada a análise quanto à recepção ou não das normas de Direito Coletivo inseridas na CLT pela Constituição Federal de 1988, ocorrida à época da sua promulgação.

4 Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

5 § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

6 O §1º do art. 611 da CLT encontra correspondência no art. 8º, inciso VI da Constituição Federal de 1988, a qual impõe a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

conferida legitimação subsidiária⁷ ou substitutiva⁸ às entidades de grau superior (federações e confederações).

A negociação coletiva é um procedimento de solução de conflitos levado a efeito pelas próprias partes, sem a interferência de outros agentes, estando inserida na classificação da autocomposição como método de solução de conflitos. Nesse contexto, prestigia-se o debate, a exposição de ideias de ambas as categorias (ou da categoria profissional e da empresa, no caso de acordo coletivo), a fim de que seja obtido um consenso acerca das normas a serem aplicadas aos contratos de trabalho dos destinatários.

Acerca da autocomposição, Mauricio Godinho Delgado (2003, p. 121) explica que:

A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia. Ela verifica-se de três maneiras, às vezes significativamente distintas entre si. De um lado, o despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada (renúncia). De outro lado, a aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra (aceitação, resignação ou, ainda, submissão). Por fim, a autocomposição também ocorre por meio da concessão recíproca efetuada pelas partes (transação).

275

O referido jurista também defende que:

A negociação coletiva enquadra-se como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada).

7 Art. 611, § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

8 Art. 617, § 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

O campo de aplicação das normas coletivas pode ser aferido tanto de forma subjetiva (levando-se em conta o grupo, categoria ou classe de pessoas abrangidas pelo espectro da norma) quanto objetiva (tendo em vista a dimensão territorial para fins de aplicação do complexo normativo).

No tocante às funções da negociação coletiva, tem prevalecido o entendimento esposado por Mauricio Godinho Delgado (2003, p. 123), para quem estas podem ser identificadas da seguinte forma:

a) geração de normas jurídicas; b) pacificação dos conflitos de natureza sócio-coletiva; c) função socio-política e, d) função econômica. Da complexidade de tais funções, pode-se extrair a importância da autocomposição firmada entre as categorias econômica e profissional, ao passo em que os seus efeitos são passíveis de serem sentidos não somente pelos envolvidos, mas em nível social.

276 _____ Acerca do conteúdo das negociações coletivas, pode-se destacar a presença de cláusulas obrigatórias (previstas no art. 613 da CLT, as quais versam eminentemente sobre os aspectos que devem estar presentes em todo e qualquer diploma normativo, a exemplo do prazo de vigência, das categorias abrangidas, dentre outros) e facultativas (aqui elencadas as que são inseridas conforme o arbítrio dos convenentes, cuja escolha se baseará em critérios de conveniência).

Em obra dedicada às normas coletivas, Ronaldo Lima Santos (2009, p. 219 e 223) menciona, ainda, as cláusulas obrigacionais, que são firmadas com o intuito de impor deveres e obrigações recíprocas aos convenentes, não se relacionando com o objeto material da norma coletiva (assim entendidos os direitos destinados ao contrato de trabalho em si) e as cláusulas normativas, que por sua vez, versam sobre o efetivo conteúdo da norma então pactuada (condições de trabalho, ajustes remuneratórios, benefícios, entre outros).

Por fim, é pertinente fazer menção aos princípios afetos à normatização coletiva, dentre os quais se voltam precisamente à autonomia privada os seguintes: a) princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva (que traduz o poder conferido aos entes sindicais para a criação de normas jurídicas dotadas dos efeitos próprios desta e em harmonia com a legislação heterônoma) e b) princípio da adequação setorial negociada (que impõe como limites jurídicos da negociação, a observância de manutenção

de um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral assegurado pela legislação heterônoma estatal e a transação somente quanto a direitos de indisponibilidade relativa)⁹.

2.3 Os limites da autonomia privada coletiva no âmbito da CLT

Na língua portuguesa, a autonomia é conceituada como:

1. Capacidade de autogovernar-se, de dirigir-se por suas próprias leis ou vontade própria; soberania.
2. Faculdade própria de algumas instituições quanto à decisão sobre organização e normas de comportamento, sem se dobrar ou ser influenciadas por imposições externas.
3. SOCIOLOGIA, POLÍTICA. Autodeterminação político-administrativa de que podem gozar partidos, sindicatos, corporações, cooperativas etc., em relação ao país ou comunidade política dos quais fazem parte.
4. ADM Direito de se administrar livremente, dentro de uma organização mais vasta, liderada por um poder central. (...).

No contexto das relações humanas, pode-se afirmar que o termo autonomia traduz a possibilidade de determinada pessoa ou instituição traçar normas de conduta sem sofrer qualquer forma de controle. Dessa forma, a autonomia, por sua própria natureza, se contrapõe à heteronomia (entendida como condicionamento imposto por terceiro).

Acerca da extensão da autonomia, são elucidativos os dizeres do Procurador do Trabalho Ronaldo Lima Santos (2009, p. 105), que explica:

A noção de autonomia da pessoa, como ser individuado e inserido numa ordem maior (comunidade, sociedade, coletividade, família etc.), não condiz com o ilimite da sua esfera de liberdade, pois o homem não existe sozinho no mundo, convive em sociedade. Essa inserção da microsfera individual na macrosfera social justifica as limitações à autonomia individual em favor da proteção de interesses coletivos, observada a proporcionalidade.

A autonomia privada coletiva é um conceito fundamental do

⁹ O Ministro Mauricio Godinho Delgado também destaca em sua obra os princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas, quais sejam: princípio da interveniência sindical na Normatização coletiva, princípio da equivalência dos contratantes coletivos e, princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva.

Direito Coletivo do Trabalho, herdado do direito italiano, no qual se fundamenta e se justifica toda a produção normativa elaborada pelos sujeitos coletivos trabalhistas, das quais resultam as normas coletivas e tem como características: a) a prerrogativa de normatizar matérias afetas ao interesse dos convenentes; b) a concretude, por colocar em prática, de forma concreta os interesses buscados pelas categorias; c) o efeito vinculante, por tornar obrigatória a observância do que restar pactuado e d) possibilidade de sofrer restrição pelo ordenamento jurídico vigente.

Nos dizeres de Santi Romano (1947), citado por Ronaldo Lima Santos (2009, p. 113):

A concepção de autonomia privada nasce da admissão das vicissitudes que permeiam a vida de cada indivíduo, ensejando o reconhecimento de uma esfera de atuação individual que permita a cada um trilhar o seu caminho particular. Da constatação da não onisciência do ordenamento jurídico estatal - tal como era apregoado pela doutrina monista - , reconhece-se uma esfera de iniciativa jurídica individual que permita aos particulares em suas relações recíprocas, prover a satisfação interpessoal de suas necessidades.

(...)

A autonomia privada não se confunde com a mera liberdade de contratar ou com a simples liberdade natural; ela é mais do que isso. Trata-se da possibilidade do exercício de um poder ou de uma potestade. Poder de estipular normas jurídicas.

(...)

Se pelo lado dos seus titulares a autonomia privada constitui um poder com objeto e conteúdos próprios; por outro, ela torna-se objeto e conteúdo de normas estatais, pois as regras criadas pela autonomia privada acabam sendo determinadas negativamente pelas normas estatais que subtraem do poder privado autônomo determinadas matérias ou certos grupos de relações que o Estado reserva à sua regulamentação. Assim, a atividade normativa dos particulares, insere-se em espaços limitados ou autolimitados pelo ordenamento estatal.

Na diretriz das considerações acima transcritas, é pertinente trazer à baila o conteúdo do art. 444 da CLT¹⁰ em sua redação original, que exsurge

10 Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às

como uma barreira de contenção à autonomia privada coletiva. Percebe-se que, embora o artigo em comento traga em seu bojo as convenções coletivas como limitação à livre estipulação das partes, situa, ao lado destas, as disposições de proteção ao trabalho (aqui entendidas as normas de saúde e medicina do trabalho, as que contemplam limitações à jornada de trabalho, dentre outras).

Nesse sentido, como explica o jurista Marcelo Moura (2013, p. 448):

As normas de proteção ao trabalho tutelam a vontade do empregado, aderindo automaticamente ao contrato de trabalho, e impedindo que haja negociação sobre as mesmas. O contrato mínimo legal – representado por um conjunto de normas irrenunciáveis – deve ser observado pelos contratantes, mesmo quando estes não manifestem, expressamente, tal intenção.

A autonomia privada não é (e nunca foi), portanto, absoluta. Deve ser conciliada com as garantias mínimas conferidas pelo ordenamento jurídico ao trabalhador, sobretudo no tocante às normas de proteção ao trabalho. Impensável, portanto, a pactuação de normas coletivas com conteúdo afrontoso ao núcleo intangível de direitos conferido ao trabalhador pelo regramento heterônomo, o que resultaria em sistemática violação do ordenamento jurídico e, em especial, da própria CLT, como fora exposto.

Desse modo, é forçosa a conclusão no sentido de que o esboço da autonomia privada coletiva presente na CLT desde a sua redação original¹¹ teve como pressuposto a submissão das cláusulas avençadas às disposições de proteção ao trabalho¹², não se havendo falar, em autonomia de grau absoluto.

convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

11 Com o advento da Reforma Trabalhista, o art. 444 somente sofreu o acréscimo de um parágrafo, tendo sido mantido inalterado o seu *caput*.

12 As disposições de proteção ao trabalho foram notoriamente elásticas com o advento da Constituição Federal de 1988, como se verá adiante.

3 O PARADIGMA DOS DIREITOS DO TRABALHADOR A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

É sabido que o século XX foi marcado por uma onda de positivação dos direitos fundamentais e humanos nas Constituições, os quais eram, até então, reconhecidos somente nas declarações internacionais. Com a crise do Estado Liberal e a consagração do paradigma do Estado Social de Direito, foram rompidos os padrões formalistas de igualdade e liberdade, e as atenções voltaram-se para o alcance de mecanismos concretos de redução das desigualdades econômicas.

A essa tendência, foi conferida a denominação de Constitucionalização dos Direitos Sociais¹³, cuja importância foi objeto de análise por Ingo Wolfgang Sarlet, citado por Christiana D'arc Damasceno Oliveira, na obra *O Direito do Trabalho Contemporâneo* (2010, p. 284):

A relevância da constitucionalização dos direitos dos trabalhadores e sua inserção no título dos direitos fundamentais apresenta uma dimensão material e uma dimensão formal, pois traduz a importância do trabalho para uma existência digna e assegura um conjunto de direitos e garantias específicos, voltados à tutela e promoção da pessoa nas relações trabalhistas, a vinculação dos poderes constituídos, em especial do legislador, que não está autorizado a suprimir tais direitos do texto constitucional, sendo, a teor do art. 5º, §1º, obrigado a reconhecer, também em relação aos direitos dos trabalhadores, aplicabilidade direta.

No cenário internacional, com o advento das Constituições do México (1917) e de Weimar (1919), os direitos sociais¹⁴ passaram a ser compreendidos como segunda dimensão de direitos fundamentais, dentre os quais estão elencados os direitos específicos do trabalho.

No Brasil, por sua vez, foi com o advento da Constituição Federal de 1988 que os direitos do trabalhador adquiriram o *status* de direitos

13 Aqui compreendidos os direitos do trabalhador.

14 Vidal Serrano Nunes Júnior (p. 70) apresenta como conceito de Direitos Sociais, o seguinte: “Fincados nestes pressupostos, podemos conceituar direitos sociais como o subsistema dos direitos fundamentais que, reconhecendo a existência de um segmento social economicamente vulnerável, busca, quer por meio da atribuição de direitos prestacionais, quer pela normatização e regulação das relações econômicas, ou ainda pela criação de instrumentos assecuratórios de tais direitos, atribuir a todos os benefícios da vida em sociedade”.

fundamentais sociais (art. 7º)¹⁵, passando a compor um núcleo intangível de garantias¹⁶. Logo, em seu art.1º, a Carta Política elencou como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, traduzindo a abertura do constituinte à liberdade de empresa e contrato, desde que resguardado o valor social do trabalho.

Também o Princípio da Proteção, como mandamento nuclear do Direito do Trabalho, está inserido de maneira expressa no *caput* do art. 7º, por meio da ressalva, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, que vem elucidar o vetor axiológico da vedação ao retrocesso social. Desse modo, pode-se dizer que todos os direitos sociais previstos no Capítulo II do Título II da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 têm como finalidade essencial o alcance da dignidade da pessoa humana, o que justifica a caracterização dos direitos sociais como “fundamentais”.

Não se olvide que o art. 60, §4º, da Constituição Federal de 1988 impõe limites materiais ao poder constituinte reformador, dentre os quais se situam os direitos e garantias individuais como fragmento do núcleo intangível denominado “cláusulas pétreas.” De tal disposição se extrai que a proteção constitucional não se resume aos direitos fundamentais não específicos, abarcando também os direitos trabalhistas específicos.

No tocante à esfera da autonomia privada coletiva, a Carta Política reconheceu expressamente os acordos e convenções coletivas¹⁷ em paralelo com o propósito de prestígio à proteção ao trabalho¹⁸ e ao trabalhador, prescrevendo de modo taxativo as possibilidades de flexibilização das normas trabalhistas¹⁹.

Nesse sentido, são pertinentes os apontamentos realizados

15 Na Constituição de 1934, embora já tivessem sido previstos os direitos trabalhistas específicos, não lhes foi atribuída a carga valorativa observada na Constituição Cidadã.

16 Nos artigos 7º a 11º, a Constituição Federal prevê diversos direitos fundamentais propriamente trabalhistas, de feição individual e também coletiva.

17 Inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal.

18 Note-se que o valor social do trabalho figura no art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, situado logo abaixo da dignidade da pessoa humana, que ocupa o inciso III do dispositivo em comento.

19 Citam-se os incisos VI, XIII, XIV e XV, como exemplos abertura à flexibilização.

precocemente à Reforma Trabalhista por Christiana D'arc Damasceno Oliveira (2010, p. 282), para quem:

[...] qualquer alteração substancial na CLT deverá estar em compasso com a Constituição da República, o que restringe reformas trabalhistas incisivas que eventualmente venham a malferir direitos que detêm o patamar de cláusula pétreia, sendo pertinente, na realidade, o aperfeiçoamento dos institutos protetivos já existentes, no sentido de otimização dos direitos fundamentais no trabalho, além de alterações hermenêuticas e legislativas a fim de ampliar a cobertura das modalidades de trabalhadores protegidos por direitos trabalhistas.

Diante desse panorama, é possível constatar que, com as inovações sociais trazidas pela Constituição de 1988, a normatização trabalhista na sua totalidade passou a se submeter ao espírito do constituinte originário, estando então vedada, toda e qualquer pactuação passível de supressão, redução ou afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.

282 3.1 A dignidade do trabalhador e a garantia do mínimo existencial como vedação ao retrocesso social (efeito *cliquet*)

A temática alusiva à dignidade da pessoa humana é abordada na história desde a China Imperial (Século IV a.C.), quando os confucionistas afirmavam que cada ser humano nasce com uma dignidade que lhe é própria, sendo-lhe atribuída por ato da divindade. Também no período da Escolástica, Santo Tomás de Aquino associou a dignidade humana ao fato de o ser humano ter sido criado à imagem e semelhança de Deus. Somente com o Iluminismo alemão pregado por Kant ocorreu a chamada “dessacralização” da dignidade humana.

A doutrina constitucional majoritária situa a dignidade da pessoa humana na condição de meta-princípio, de modo que esta irradia valores e vetores de interpretação para todos os demais direitos fundamentais. A partir dessa concepção, passa-se a exigir que a figura humana receba sempre um tratamento moral condizente e igualitário, tornando-se um fim em si mesmo.

Nesse sentido, Bernardo Gonçalves Fernandes (2015, p. 304) explica que:

[...] para alguns doutrinadores, parâmetros mínimos de aferição (vetores ou dimensões) devem ser sempre defendidos para consecução normativa (adequada) da dignidade da pessoa humana. São eles: a) não instrumentalização (concepção Kantiana de que o ser humano não pode ser tratado como um meio para atingir um determinado fim); b) autonomia existencial (cada pessoa deve ter o direito de fazer suas escolhas essenciais de vida e agir de acordo com elas, desde que não resultem em práticas ilícitas); c) direito ao mínimo existencial (direito derivado do Constitucionalismo Social a que existam condições materiais básicas para a vida enquanto pressuposto não só para a vida em si, mas para uma vida digna como condição para o exercício das liberdades privadas e públicas e d) direito ao reconhecimento (enquanto banimento das injustiças extrapatrimoniais).

Com relação à seara trabalhista, merecem destaque como parâmetros mínimos de dignidade a não instrumentalização e o direito ao mínimo existencial, os quais vão ao encontro da consecução do princípio da vedação ao retrocesso social, previsto em nível internacional no art. 11, §1º, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)²⁰, bem como no art. 26 do Pacto de San José da Costa Rica²¹, por exemplo.

Também denominado de “efeito *cliquet*”, o princípio da vedação ao retrocesso social (ou princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais sociais) teve origem na Europa (mais precisamente Alemanha, Espanha e Portugal) e, embora não expresso na Carta Magna de 1988, vem sendo desenvolvido na doutrina pátria. Trata-se de uma limitação material implícita à supressão dos direitos fundamentais sociais, seja por emenda à constituição ou mesmo por legislação infraconstitucional.

20 Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa a um nível de vida adequado para si próprio e sua família, inclusive à alimentação, vestimenta e moradia adequadas, assim como a uma melhoria contínua de suas condições de vida. Os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para assegurar a consecução desse direito, reconhecendo, nesse sentido, a importância essencial da cooperação internacional fundada no livre consentimento.

21 Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

Como aspecto negativo da vedação ao retrocesso social, destaca-se a imposição ao legislador quanto ao respeito à densidade normativa já atingida por alguns direitos fundamentais sociais. Por sua vez, sob o aspecto positivo, destaca-se o dever dos Poderes Públicos de implementação dos direitos sociais por meio da sua efetiva concretização.

No âmbito trabalhista, o rol inserto no art. 7º da Constituição Federal de 1988 traduz o mínimo existencial garantido aos trabalhadores, de modo que os direitos do trabalhador nele previstos representam, além de suporte, a própria essência da ordem constitucional, por estarem intimamente ligados à dignidade do trabalhador no âmbito do contrato de trabalho²².

Acerca da correlação entre a dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial, são elucidativas as considerações de Ingo Wolfgang Sarlet, para quem:

Neste contexto, cumpre registrar que o reconhecimento de direitos subjetivos a prestações não se deverá restringir às hipóteses nas quais a própria vida humana estiver correndo o risco de ser sacrificada, inobstante seja este o exemplo a ser referido. O princípio da dignidade da pessoa humana assume, no que diz com este aspecto, importante função demarcatória, podendo servir de parâmetro para avaliar qual o padrão mínimo em direitos sociais (mesmo como direitos subjetivos individuais) a ser reconhecido. Negar-se o acesso ao ensino fundamental obrigatório e gratuito (ainda mais em face da norma contida no artigo 208, § 1º, da CF, de acordo com o qual se cuida de direito público subjetivo) importa igualmente em grave violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, na medida em que este implica para a pessoa humana a capacidade de compreensão do mundo e a liberdade (real) de autodeterminar-se e formatar a existência, o que certamente não será possível em se mantendo a pessoa sob o véu da ignorância.

Urge destacar, portanto, que, no âmbito trabalhista, a dignidade do trabalhador somente restara assegurada quando resguardados os direitos

22 Incidência da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, reconhecida em âmbito nacional pelo STF por meio do voto-vista do ministro Gilmar Mendes, para quem “o entendimento segundo o qual os direitos fundamentais atuam de forma unilateral na relação entre o cidadão e o Estado acaba por legitimar a ideia de que haveria para o cidadão sempre um espaço livre de qualquer ingerência estatal.” No caso específico da relação de trabalho, tendo em vista a existência de desigualdade entre os contratantes, fala-se em eficácia diagonal dos direitos fundamentais.

mínimos que lhe foram conferidos pela Carta Política de 1988. Sob essa perspectiva, toda e qualquer disposição normativa que suprima (ou minimize) o alcance dos trabalhadores a esse patamar mínimo de direitos se afigurará inconstitucional, além de afrontosa ao art. 9º da CLT²³.

3.2 O art. 7º, XXVI, da CRFB passou a constituir cláusula irrestrita à negociação?

Não são poucos os adeptos da autonomia privada coletiva irrestrita no âmbito das negociações coletivas de trabalho, em especial no tocante aos atores sociais do setor empresarial, que buscam de forma incessante a redução dos custos e da burocracia inerentes à relação empregatícia. Todavia, diante da evolução do constitucionalismo social representada pelo arcabouço de direitos fundamentais sociais alçados ao patamar de cláusula pétrea, faz-se necessário ponderar a extensão do reconhecimento das negociações coletivas tal qual foi expresso pelo constituinte originário no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988.

Conforme o pontuado acima, é patente que a Constituição Federal vigente tem como vetores a dignidade da pessoa humana e a vedação ao retrocesso social, ladeados pelos direitos fundamentais do trabalhador, dentre os quais se situa o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, inciso XXVI), como componente do mínimo existencial desse segmento social, além de outros direitos “que visem à melhoria de sua condição social” (*caput* do art. 7º).

A leitura do art. 7º permite que se conclua que o reconhecimento das normas coletivas pelo constituinte originário tem como pressuposto a observância dos vetores axiológicos da Carta Política, não sendo viável a chancela de cláusulas normativas infraconstitucionais (autônomas e/ou heterônomas) que afrontem o patamar mínimo de direitos conferido pelo ordenamento jurídico ao obreiro.

Sob esse aspecto, é patente que o bloco de constitucionalidade²⁴ nas

23 Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

24 A expressão “bloco de constitucionalidade” foi desenvolvida na França, lastreando-se inicialmente nas normas do ordenamento jurídico apontadas como detentoras de status

relações de trabalho é composto pela cláusula de abertura de compreensão dos direitos fundamentais em acepção material, bem como pelos direitos formal e materialmente constantes no catálogo do Título II da Carta Magna e, por fim, pelos direitos fundamentais previstos em convenções e tratados internacionais sobre direitos humanos que tenham sido ratificados pelo procedimento previsto no art. 5º, §3º, da Constituição²⁵.

A existência de um bloco de constitucionalidade indissociável da legislação infraconstitucional exige que, ao se colocar em prática o art. 7º, XXVI, da Constituição, devem os contratantes coletivos na condição de elaboradores da norma, levar em conta os vetores interpretativos da Unidade da Constituição²⁶, da Concordância prática²⁷ e da Força Normativa da Constituição²⁸.

Desse modo, ressei cristalino que o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal não se traduz em cláusula irrestrita à negociação²⁹, impondo o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador consignados no bloco de constitucionalidade, de modo que, em caso de eventual conflito, seja adotada a técnica da ponderação proposta por Dworkin.

286

constitucional. No Brasil, ainda que prevaleça o conceito de rigidez constitucional embasado pela supremacia formal, a noção de bloco de constitucionalidade vem sendo reforçada, voltando-se à maximização dos direitos fundamentais, especialmente nas relações de trabalho, para que se evite que o obreiro fique desassistido e vulnerável à atualização legislativa e ao exercício da autonomia privada coletiva em sentido deletério.

25 Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

26 A ideia desse princípio é evitar contradições, de modo que sejam eliminadas eventuais antinomias. Nesse sentido, as normas constitucionais devem ser consideradas em um sistema unitário de regras e princípios, com esteio no qual se entende que todas as normas constitucionais possuem a mesma hierarquia.

27 Também denominado de princípio da harmonização, segundo o qual os bens constitucionalmente protegidos, em caso de conflito, devem ser tratados de maneira que a afirmação de um não implique o sacrifício do outro, o que só se alcança na aplicação ou na prática do texto. Prioriza-se, assim, a igualdade de valor dos bens constitucionais.

28 Segundo esse princípio o intérprete deve extrair da norma máxima aplicabilidade.

29 Nesse sentido, também é pertinente a conceituação do princípio da irrenunciabilidade, que se traduz na impossibilidade de o trabalhador enquanto sujeito de direitos se privar das possibilidades ou vantagens estabelecidas em proveito próprio.

No tocante à ponderação, são pertinentes os ensinamentos de Ana Paula de Barcelos (2008, p. 55):

[...] a ponderação pode ser descrita como uma técnica de decisão própria para *casos difíceis* (do inglês *'hard cases'*), em relação aos quais o raciocínio tradicional da subsunção não é adequado. A estrutura geral da subsunção pode ser descrita da seguinte forma: premissa maior – enunciado normativo – incidindo sobre premissa menor – fatos – e produzindo como consequência a aplicação da norma ao caso concreto. O que ocorre comumente nos casos difíceis, porém, é que convivem, postulando aplicação, diversas premissas maiores igualmente válidas e de mesma hierarquia que, todavia, indicam soluções normativas diversas e muitas vezes contraditórias. A subsunção não tem instrumentos para produzir uma conclusão que seja capaz de considerar todos os elementos normativos pertinentes; sua lógica tentará isolar uma única norma para o caso.

Mauricio Godinho Delgado (2007) traça os parâmetros para análise acerca da ponderação de valores quando da formalização das normas coletivas ao conceituar o princípio da adequação setorial negociada:

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

287

Em ambos os casos expostos pelo ministro, não há vedação ao reconhecimento da normatização coletiva, haja vista que, no primeiro deles, se verifica o implemento de benefícios e direitos que ampliam o núcleo mínimo de direitos estabelecidos pelo art. 7º da Constituição Federal e, no segundo, o objeto de negociação limita-se às normas de indisponibilidade meramente relativas³⁰ e, portanto, passíveis de flexibilização.

Todavia, é pertinente destacar o ensinamento do ministro Mauricio Godinho no que tange aos limites objetivos à adequação setorial negociada

30 Modalidade de salário e compensação de jornada, por exemplo.

e à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, quais sejam:

Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação). É que ao processo negociado coletivo falece poderes de renúncia sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas. Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta³¹ (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho.

288

Logo, é de se concluir que o permissivo consignado no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal deve ser levado a efeito sem despojamento do intangível patamar civilizatório mínimo atribuído ao trabalhador (normas constitucionais, respeitadas as ressalvas expressamente própria Constituição³², normas de tratados e convenções internacionais em vigor no plano interno e normas legais infraconstitucionais que dissecam as garantias estabelecidas em nível constitucional, tais como preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas de identificação profissional, dentre outros).

31 Segundo Américo Plá Rodriguez: A lei estabelece a invalidade das renúncias e transações que têm por objeto os direitos indicados, tanto nos casos em que tais negócios são concluídos no ato de constituição da relação de trabalho ou durante a mesma, como nos casos em que eles são celebrados depois de seu término. (...) A fim de que a indisponibilidade não seja limitada à irrenunciabilidade, mas estendida à intransigibilidade, entende-se que a lei proíbe ao empregado não somente o sacrifício sem correspondência, que é a renúncia, como também sacrifícios eventuais que existem na transação, quando a retenção patronal puder ser maior que o devido.

32 Art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo.

4 A AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA NO ÂMBITO DA REFORMA TRABALHISTA

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a CLT foi alterada em diversos pontos, dentre os quais merece destaque o elastecimento da autonomia privada coletiva prevista no texto original da CLT, em detrimento da normatização heterônoma, com a inclusão na consolidação dos arts. 611-A³³ e 611-B³⁴.

33 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 no 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; IV - 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.

34 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

Esses dispositivos legais surgiram como estremecimento aos limites já consolidados pela doutrina e jurisprudência à flexibilização dos direitos trabalhistas, o que induz à necessidade da sua análise pormenorizada, bem como da busca por uma solução às injustiças que poderão advir da sua colocação em prática.

4.1 O art. 611-A da CLT como violação ao patamar civilizatório mínimo garantido ao trabalhador

O art. 611-A da CLT estabelece de modo taxativo as matérias com relação às quais as normas coletivas passaram a ter prevalência sobre a legislação infraconstitucional, desprezando o núcleo mínimo de direitos estabelecidos constitucionalmente e regulamentados pela CLT e demais normas esparsas que compõem o arcabouço protetivo dos trabalhadores.

É sabido que, na seara trabalhista, a hierarquia das normas

290 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.

representada pela pirâmide normativa de Kelsen dá lugar ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador (como desdobramento do princípio da proteção), de modo que, caso exista mais de uma norma regulamentando uma mesma situação jurídica, prevalecerá a norma mais favorável ao obreiro.

O exame quanto à norma mais favorável é feito caso a caso e, no tocante às negociações coletivas, obedece à Teoria do Conglobamento³⁵, que impõe a análise de cada uma das normas coletivas em seu conjunto (sem qualquer divisão do texto normativo, portanto), de modo que a mais favorável (observados os direitos e respectivas contrapartidas) seja colocada em prática.

Desse modo, a imposição pela Reforma Trabalhista quanto à prevalência da norma coletiva regulamentadora de determinadas matérias em detrimento da legislação infraconstitucional acarreta notável minimização da incidência do princípio da norma mais favorável, pois suprime a possibilidade de análise casuística do conteúdo da pactuação coletiva, impondo sua aplicação ainda que afrontosa ao arcabouço principiológico e normativo.

291

É inegável que o novo regramento resultará em um cenário de sistemática violação dos direitos mínimos do trabalhador, preconizados pela Carta Política vigente como fundamentos da República (art. 1º, inciso IV) e direitos sociais (arts. 6º e 7º) regulamentados pela legislação infraconstitucional trabalhista. Nesse sentido, a análise isolada do *caput* do dispositivo legal em destaque permite que se conclua se tratar de norma materialmente inconstitucional, ao passo que possibilita que os contratantes coletivos flexibilizem os direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores ao longo de séculos de batalha.

Para exemplificar, cita-se um exemplo no qual a negociação coletiva preveja, com fundamento no art. 611-A, XIII³⁶, da CLT, que trabalhadores

35 Opõe-se à Teoria da Acumulação (também chamada de atomista), segundo a qual se deve extrair de cada norma as disposições mais favoráveis ao trabalhador, de modo a obter-se um somatório das vantagens extraídas de diferentes normas. A referida teoria não considera a norma como um conjunto, mas cada uma das partes de um texto normativo como itens separáveis.

36 Embora a MP 808/2017 tenha revogado o dispositivo em comento, aquela perdeu a eficácia, de modo que voltou a vigorar a Reforma Trabalhista em seu texto original.

submetidos a condições insalubres de trabalho (vide exemplo o labor dos cortadores de cana-de-açúcar submetidos a níveis elevados de calor) atuarão em prorrogação de jornada, sem necessidade de obtenção de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho para tanto. No caso citado, não é difícil concluir que o resultado seria a clara e direta afronta à saúde do trabalhador (norma de ordem pública dotada de indisponibilidade absoluta e, portanto, irrenunciável) e, conseqüentemente, à dignidade do trabalhador.

A Reforma Trabalhista atribuiu um elastecimento desmedido à possibilidade de transação acerca dos direitos de indisponibilidade absoluta, alvo de proteção constitucional e infraconstitucional. Desse modo, é nítido o desprezo à dignidade do trabalhador e ao valor social do trabalho, na condição de vetores axiológicos da Carta Política vigente, além do rol mínimo de direitos trabalhistas estabelecido expressamente no art. 7º desta.

292 Com essa notória redução da limitação imposta à autonomia privada coletiva, tem-se um paradigma de prevalência do negociado sobre o legislado (ao menos no tocante às matérias previstas no art. 611-A da CLT), possibilitando a redução e/ou supressão dos direitos nas hipóteses de quebra da boa-fé no ato de formalização do negócio jurídico coletivo³⁷.

É pertinente ressaltar os dizeres da jurista Vólia Bonfim Cassar acerca do tema, pra quem, ao revés do que afirmam os defensores da Reforma: “a norma não teve como objetivo ampliar direitos, pois isso sempre foi possível,” transformando a “maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis”.

A jurista diferencia, ainda, as hipóteses de flexibilização dos direitos trabalhistas e pondera a necessidade de tratamento legal em separado destas:

A flexibilização é a criação de exceções à regra rígida da lei para autorizar redução ou supressão de direitos antes garantidos. A flexibilização pode ser de duas espécies: 1ª – de adaptação; 2ª – por necessidade. A primeira visa tão somente adaptar o direito previsto em lei ou nas normas autônomas à realidade econômica-social da empresa empregadora. A segunda visa à manutenção da empresa, que, em virtude da crise econômica, está agonizando e morrendo. Logo, a segunda visa à sobrevivência da empresa.

37 Prática comum no Brasil, dada a frágil representatividade das categorias profissionais.

Portanto, as duas medidas não podem ser tratadas da mesma forma num mesmo dispositivo legal. Por isso, nas hipóteses de flexibilização para adaptação deve haver vantagem econômica compensatória em contrapartida à vantagem reduzida ou suprimida, sob pena de permissão de supressão de direitos para aumentar os lucros do empregador sem contrapartida para o empregado.

Não se olvida que o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva trazido a lume com o novel §3º do art. 8º da CLT³⁸ (ressalvado expressamente pelo §1º do art. 611-A da CLT) impõe a limitação da atividade jurisdicional quando da análise dos casos concretos envolvendo negociações coletivas firmadas sob a égide da Reforma. Esse dispositivo, também eivado de inconstitucionalidade, retrata o intuito do legislador de ver reduzida a incidência do controle de legalidade e constitucionalidade (seja pela via concentrada ou difusa) sobre a normatização autônoma, afrontando, assim, o direito de acesso à justiça, capitulado no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988 (inafastabilidade a jurisdição)³⁹.

4.2 Art. 611-B da CLT como limitação da atividade jurisdicional

293

Em contraposição ao conteúdo do art. 611-A da CLT, tem-se o art. 611-B, que estabelece (também de modo expresso) a ilicitude da supressão e/ou redução de alguns direitos pela via da norma coletiva. Ou seja, enquanto o primeiro elastece o âmbito de incidência da autonomia privada coletiva, impondo a aplicação da norma coletiva em detrimento da legislação infraconstitucional heterônoma, o segundo limita a autonomia privada coletiva exclusivamente quanto à supressão e/ou redução de um rol exaustivo de direitos.

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

39 Em comentários ao projeto da Reforma Trabalhista, Vólia Bonfim Cassar esclarece que: “O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no art.104 do Código Civil. Entretanto, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos arts.613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o art. 611-B constante do presente PL 6787/16, além da nulidade do ajuste coletivo, por contrariar normas constitucionais.”

Conquanto a leitura superficial do art. 611-B da CLT induza à conclusão de que o seu conteúdo atua como anteparo à minimização dos direitos fundamentais do trabalhador, questiona-se a constitucionalidade da fixação de um rol reduzido de direitos, ao qual foi imputada a pecha da ilicitude quando objeto de redução ou supressão.

Isso porque, conforme o já pontuado, o art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988 elenca, no rol de direitos fundamentais, o direito de acesso à justiça (inafastabilidade a jurisdição), subentendendo-se como desdobramento deste a possibilidade ampla e irrestrita de análise pelo Poder Judiciário quanto à licitude ou não de disposição contida em norma coletiva independentemente do seu alcance (restrição ou mera limitação) e matéria (insalubridade, jornada, etc.).

Na esteira desse entendimento, são notáveis as considerações traçadas por Vólia Bonfim Cassar acerca do dispositivo legal em estudo:

O artigo 611-B *caput* aponta, taxativamente, as matérias cuja negociação coletiva não pode dispor, considerando como “objeto ilícito” do negócio jurídico coletivo que infringir a regra, e, conseqüentemente, considerando nula a convenção e o acordo coletivo que reduzir ou suprimir tais direitos.

Entretanto, há outros direitos que também são considerados indisponíveis ou que casos que são considerados como objeto ilícito e que não constam dos incisos do artigo 611-B, como a contratação de empregado público sem concurso público, a contratação de empregado para prática de trabalho ou ato ilícito, a renúncia da dignidade do trabalhador, dos bens imateriais da personalidade etc.

Por outro lado, ao indicar nos incisos I a XXX o que não pode ser reduzido ou suprimido, o legislador deixa a entender que nas outras hipóteses pode, o que não é verdade. Não pode ser negociada, por exemplo, a garantia de mínimo para quem recebe remuneração variável, a proteção contra a automação, a dignidade da pessoa humana, dos pactos internacionais de direitos humanos vigentes no país entre outros direitos.

Sob essa perspectiva, defende-se a inconstitucionalidade parcial do artigo em comento, em razão da palavra “expressamente”, cuja exclusão do texto legal, o tornaria condizente com os valores defendidos pela Carta Magna e reproduzidos na legislação infraconstitucional. Nesse sentido, é também o entendimento do jurista Marcelo Moura (2018, p. 226):

A Constituição da República, de forma bem clara, estabeleceu os limites da flexibilização de direitos trabalhistas. Consequentemente, presumem-se ilegais e inconstitucionais quaisquer cláusulas coletivas, objeto de negociação, tendentes a reduzir ou suprimir qualquer direito além dos claramente definidos pela Constituição da República, conforme acima explicitado.

Logo, verifica-se que a limitação imposta pela Reforma Trabalhista é parcialmente inconstitucional por afrontar diretamente a atividade jurisdicional⁴⁰ como vertente do acesso à justiça garantido constitucionalmente aos sujeitos das convenções e acordos coletivos.

4.3 As alterações trazidas pela MP nº 808/17 no âmbito da autonomia privada coletiva

Editada com a finalidade de proceder a alguns ajustes na Reforma Trabalhista, a Medida Provisória nº 808/17 alterou 17 pontos dentre os mais de 100 artigos modificados na CLT pela Lei nº 13.467/17. No tocante à autonomia privada coletiva, com o advento da MP 808/2017, o art. 611-A passou a ser assim redigido:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIII - REVOGADO

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.” (NR)

No tocante à autonomia privada coletiva, a modificação mais

⁴⁰ Aqui entendida da liberdade do julgador quanto à análise da norma coletiva independentemente da matéria que lhe seja objeto.

contundente diz respeito à advertência quanto à necessidade de observância dos incisos III e VI do art. 8º da Constituição Federal, os quais dispõem, respectivamente, que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” e “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

A referida alteração foi objeto de reivindicação por parte dos sindicatos, que temiam a intervenção de outros entes, ou mesmo da comissão de empregados nas negociações coletivas. Do exposto, conclui-se que o *caput* do art. 611-A da CLT foi alterado apenas para reafirmar o que já constava como direito fundamental social dos trabalhadores no art. 8º da Constituição Federal vigente, razão pela qual se entende que não foram sentidas repercussões expressivas da MP sob o aspecto da autonomia privada coletiva.

296 Também merece destaque a modificação do art. 611-A, inciso XII, que passou a prever que o acordo ou convenção coletiva a respeito do enquadramento do grau de insalubridade somente prevalecerá sobre lei, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previsto em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Tais hipóteses deverão estar previstas no instrumento coletivo baseadas em laudo pericial confeccionado por médico ou engenheiro do trabalho, pois excluem a necessidade de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Recentemente, em 23-4-2018, esgotou-se o prazo de prorrogação da vigência da MP nº 808/17 e, por via de consequência, o texto original da Lei nº 13.467/17 voltou a disciplinar os contratos de trabalho. Com isso, nada será alterado com relação ao *caput* do art. 611-A da CLT, por se tratar de mera repetição do Texto Constitucional, de observância obrigatória, portanto. Quanto ao inciso XII do referido artigo, volta a ser despidianda a obediência às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, tal qual o previsto no texto original, repita-se, materialmente inconstitucional.

4.4 O panorama atual da autonomia privada coletiva e as possíveis consequências dele decorrentes

Diante do contexto evolutivo das normas trabalhistas, verifica-se que as diretrizes da autonomia privada coletiva no âmbito da Reforma Trabalhista representam um retrocesso no tocante ao avanço promovido pelo Constitucionalismo Social implementado pela Constituição Federal de 1988.

Tanto as disposições do art. 611-A da CLT quanto a limitação imposta à liberdade de atuação do julgador pelo art. 611-B da CLT retratam o descompasso entre a CLT vigente e os valores fundamentais preconizados pelo Constituinte Originário, divorciando-se do panorama desejado por este.

A Reforma Trabalhista, em especial, no tocante ao art. 611-A da CLT, representou o reconhecimento do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal como cláusula de abertura irrestrita à negociação coletiva, uma vez que permite o total despojamento da legislação infraconstitucional regulamentadora das garantias naquele previstas. Sob esse enfoque, a Reforma despreza os vetores interpretativos da Unidade, Concordância prática e da Força Normativa da Constituição.

297

Esse contexto, somado à limitação da livre convicção jurisdicional imposta pelos arts. 8º, §3º, e 611-B, ambos da CLT, acarretará a ruína gradativa da consecução da dignidade no âmbito das relações de trabalho, haja vista a possibilidade de redução e, porque não dizer, supressão do patamar civilizatório mínimo do trabalhador (art. 7º, *caput*, da Constituição de 1988), conquistado a duras penas.

5 CONCLUSÃO

A previsão constitucional de reconhecimento das negociações coletivas, aliada à elevação do patamar dos direitos do trabalhador (então alçados à categoria de direitos fundamentais sociais), garantiu a imposição de limites aos contratantes coletivos, ao passo que os submeteu ao bloco de constitucionalidade.

Com o advento da Reforma Trabalhista, os limites conferidos

à autonomia privada coletiva foram elasticados de modo a ameaçar a intangibilidade dos direitos mínimos do trabalhador, garantidos expressamente pela Carta Política, possibilitando a ineficácia dos mandamentos constitucionais e a desmedida desobediência não só à lei infraconstitucional, mas a todo o arcabouço normativo que compõe a ideia de bloco de constitucionalidade.

Diante do cenário normativo contemporâneo, resta aos atores sociais e aos órgãos institucionais a tomada de medidas no sentido de uma mobilização para que sejam revistos diversos pontos inseridos pela Reforma Trabalhista, em especial no que tange à prevalência do negociado sobre o legislado, dada a repercussão em massa das disposições das normas coletivas.

Ao julgador trabalhista resta a tentativa de exercer de forma livre e independente os poderes que lhe são conferidos constitucionalmente (art. 5º, inciso XXXV) e observar o arcabouço principiológico do Direito do Trabalho em detrimento das normas coletivas que se afigurem afrontosas às disposições mínimas de proteção ao trabalhador, a par do que contemplam a previsão contida no art. 611-A da CLT e as limitações pormenorizadas no art. 611-B da CLT.

Impõe-se, ainda, a declaração de inconstitucionalidade, pela via difusa, dos artigos mencionados, por afrontarem clara e diretamente os direitos fundamentais do trabalhador, os valores sociais do trabalho, a dignidade do trabalhador e o acesso à justiça.

Somente por essas vias será possível realizar, ainda que de forma incipiente, o combate à precarização das relações de trabalho por meio das normas coletivas firmadas por sujeitos contratuais coletivos com pouca ou nenhuma representatividade e materializar o princípio da vedação ao retrocesso social enquanto limitação material implícita à supressão dos direitos fundamentais sociais.

REFERÊNCIAS

BAHIA, Flávia. **Direito Constitucional**. 3.ed. Salvador: Armador, 2017.

BARCELLOS, Ana Paula de. **Alguns parâmetros normativos para a ponderação constitucional**. In: A Nova Interpretação Constitucional: ponderação, direitos

fundamentais e relações privadas. Luís Roberto Barroso (Org.). 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BARROSO, Luís Roberto (Org.). **A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm > Acesso em: 26 abr. 2018.

_____. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm > Acesso em: 26 abr. 2018.

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

_____. **Breves comentários às alterações propostas pela Reforma Trabalhista**. Disponível em: < <http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/> > Acesso em 1º abr. 2018.

CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira; MIESSA, Elisson. **Legislação internacional de Direito do Trabalho e da proteção internacional dos Direitos Fundamentais**. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

COÊLHO, Marcus Vinicius Furtado. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-mai-07/constituicao-eficacia-direitos-fundamentais-relacoes-privadas> > Acesso em: 27 abr. 2018.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Estudos aprofundados da magistratura do trabalho**. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

EMILIANO, Eurípedes de Oliveira. **A técnica da ponderação como paradigma hermenêutico**. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-tecnica-da-ponderacao-como-paradigma-hermeneutico,44098.html> > Acesso em: 28 abr. 2018.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

JUNIOR, Antonio Carlos Bratefixe. **Perda de vigência da MP 808/17 e os impactos na reforma trabalhista**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2018-abr-22/antonio-bratefixe-vigencia-mp-80817-reforma-trabalhista> > Acesso em 1º maio 2018.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 13. ed. São Paulo: Saraiva,

2009.

MELO, Raimundo Simão de. **Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro**. Jan. 2016. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2016-jan-22/reflexoes-trabalhistas-limites-negociacao-coletiva-sistema-juridico> >. Acesso em: 26 abr. 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Disponível em: < <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=EMnj> > Acesso em 26 abr. 2018.

MOURA, Marcelo. **Consolidação das Leis do Trabalho para Concursos**. 3 ed. Salvador: Juspodivm, 2013.

_____. **Reforma Trabalhista**. Comentários à Lei 13.467/2017. Salvador: Juspodivm, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5.ed.São Paulo: LTr, 2008.

NETO, Silvio Beltramelli. **Limites da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

300

NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. **A Cidadania Social na Constituição de 1988** – Estratégias de Positivção e Exigibilidade Judicial dos Direitos Sociais. São Paulo: Verbatim, 2009

OLIVEIRA, Christiana D´arc Damasceno. **(O) Direito do Trabalho Contemporâneo. Efetividade dos Direitos Fundamentais e Dignidade de Pessoa Humana no mundo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

OLSEN, Ana Carolina Lopes. **Direitos Fundamentais Sociais. Efetividade frente à reserva do possível**. Curitiba: Juruá, 2008, p. 316.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm> Acesso em: 28 abr. 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. Fac-similada. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das Normas Coletivas**. 2.ed.São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARMENTO, Daniel. **Por um Constitucionalismo Inclusivo: História Constitucional Brasileira, Teoria da Constituição e Direitos Fundamentais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. vol. 7.

Direito Coletivo do Trabalho. 3 ed. São Paulo: RT, 2015.

TORRES, Ricardo Lobo, O Mínimo existencial como conteúdo essencial dos direitos fundamentais. In: C. P. De Souza Neto e D. Sarmiento (Org). **Direitos Sociais.** Fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

_____. TST. História. **A criação da CLT.** Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia> >. Acesso em: 26 abr. 2018.