

A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: OS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO E A INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DO NÃO RETROCESSO SOCIAL

Mônica Hélia Lira Andrade Leite*

1 – INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo propor uma análise sobre a evolução histórica da jornada do trabalhador, sua importância para o Direito do Trabalho e para o Direito Coletivo do Trabalho e sua inserção no Direito Constitucional, como direito fundamental, com enfoque nas alterações políticas e socioeconômicas em torno da relação trabalhista. Apesar de ser um tema muito debatido entre doutrinadores e estudiosos, atualmente essa análise tem relevância em vista da flexibilização da jornada, na forma disposta na Lei nº 13.467/2017, que influenciará de modo impactante no tempo dedicado ao trabalho e no modo como será regulado este instituto.

O surgimento e o desenvolvimento do Sindicato na história do Direito brasileiro também constitui relevante tema a ser considerado na apresentação, em virtude de sua origem estar intimamente relacionada ao movimento dos trabalhadores em torno das indústrias, reivindicando um direito coletivo, e de sua estreita ligação com o Direito do Trabalho.

A positivação do negociado sobre o legislado alterou de forma significativa as possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho, à margem da Justiça do Trabalho. Isso põe em risco todo um processo histórico que, por meio da institucionalização do Direito do Trabalho, trouxe a esse segmento jurídico a relevante tarefa de desenvolver o papel social e econômico no sistema capitalista, atuando no campo das relações empregatícias e outros vínculos de trabalho, regulando condutas e estruturando a convivência social e pacificando conflitos;

* *Servidora do Tribunal Superior do Trabalho; assistente do Ministro Guilherme Caputo Bastos; especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB).*

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

de aperfeiçoar as condições de contratação, a gestão da força de trabalho no sistema econômico e social¹, sob o enfoque da dignidade do trabalhador.

As lutas sociais que propiciaram à classe operária um trabalho digno, e com atenção às peculiaridades que envolvem o tempo de trabalho, devem ser analisadas com vistas para o futuro, sob a perspectiva do Princípio do Não Retrocesso Social, a fim de que se possa manter a efetividade das normas fundamentais expressas na Constituição Federal, com o objetivo de proteger os trabalhadores.

2 – A JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

2.1 – Revolução industrial: surgimento do capitalismo e dos conflitos em torno da jornada de trabalho

A Revolução Industrial, em meados do século XVIII, alterou toda a organização econômica e política das sociedades anteriores, saindo de um sistema de produção servil para o assalariado. Deu-se lugar ao trabalho subordinado em detrimento da sujeição pessoal, com uma economia orientada pelo mercado, em que o Estado absolutista cede espaço para o liberal, no qual o poder de decisão ficou nas mãos dos donos de indústrias.

O trabalhador, embora livre, estava subordinado ao empreendedor capitalista que, na direção empresarial das indústrias, explorou ao máximo a força de trabalho assalariada. Ao longo do século XIX, esse sistema econômico consolida o modelo capitalista, com utilização da mão de obra de mulheres e crianças, em grande escala, a preço aviltante, caracterizando o capitalismo selvagem.

Nesse cenário, o sindicato surge a partir da reunião dos trabalhadores que se rebelam contra o gerenciamento dos acionadores e administradores do capital, desencadeando movimentos políticos de grande expressão, contrapondo-se à ordem contratual-civil e individual da época. Apesar de não ter obtido do Estado uma resposta direta e favorável para as relações trabalhistas de ordem coletiva, as primeiras convenções coletivas serviram para resolver os problemas que emergiam entre os operários e o empregador.

A ideia de justiça social toma espaço em diversos documentos. Em 1848, o “Manifesto Comunista” de Marx e Engels; em 1891, a edição da Encíclica

1 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Católica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII; e, em 1919, a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, após a Primeira Guerra Mundial. A Revolução Francesa foi um marco histórico para a humanidade, pois seu conteúdo, firmado no dilema “Liberdade, igualdade e fraternidade”, passaria a predominar toda a análise social e política das relações trabalhistas, com as ideias iluministas de universalização dos direitos humanos.

Nessa luta de direitos, a reivindicação de redução da jornada de trabalho e de melhores salários constituía o ponto essencial dessa nova dimensão econômica de produção. No sistema capitalista, a exploração desmedida da força de trabalho retira do homem a sua vitalidade completa, como analisou Marx:

“Mas, em seu impulso cego, desmedido, em sua voracidade por trabalho excedente, viola o capital os limites extremos, físicos e morais, da jornada de trabalho. Usurpa o tempo que deve pertencer ao crescimento, ao desenvolvimento, e à saúde do corpo. Rouba o tempo necessário para se respirar ar puro e absorver a luz do sol.”²

A condição do operário e o direito ao limite de jornada que propiciasse descanso foi tema da Carta Encíclica *Rerum Novarum*, como circunstância para a realização de um contrato justo: “A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem”³.

Nessa perspectiva histórica, conclui-se que o direito a um tempo justo para o dispêndio da força de trabalho, firmado como direito fundamental do trabalhador, foi alcançado por meio de longas batalhas que se iniciaram e se intensificaram ao longo dos séculos XVIII e XIX, constituindo um dos temas centrais do Direito do Trabalho, na sua origem. Esse debate perdura até os dias atuais, ganhando novos contornos em razão da evolução histórica, social e econômica dos países, do novo modelo de economia e da estrutura das sociedades em um mundo globalizado.

2.2 – A institucionalização da jornada de trabalho e da organização sindical

Em um primeiro momento convém esclarecer que por “jornada de trabalho” entende-se o período do dia em que o empregado depende sua força

2 KARL, Marx. *O capital*. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975. livro I, v. p. 300.

3 Carta Encíclica *Rerum Novarum*: sobre a condição dos operários.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

laboral em favor do empregador, mediante um salário, com base em um contrato ajustado entre as partes. Segundo Augusto César Leite de Carvalho, a jornada de trabalho compreende as horas e frações de hora que o empregador haverá de considerar no momento em que calcular a remuneração do trabalhador⁴.

A jornada de trabalho limitada por norma jurídica é fruto da dialética travada entre o capital e o trabalho, que surgiu em um sistema econômico de produção. Desse conflito econômico, político e social, que refletiu diretamente na relação de emprego, surge com o Direito do Trabalho as primeiras leis esparsas que se destinavam a atender às reivindicações da época, concentradas no abuso contra as longas jornadas, no salário, na exploração do trabalho das mulheres e das crianças.

No Brasil, as primeiras leis trabalhistas que regulamentaram a jornada surgiram na década de 30, no governo de Getúlio Vargas. Em 1932, o Decreto nº 21.365 fixou a jornada nas fábricas em 8 horas diárias e 48 semanais, podendo se estender até 10 horas ao dia ou 60 por semana e, excepcionalmente, até 12 horas ao dia⁵.

A Constituição do México foi a primeira do mundo a dispor sobre direito do trabalho, em 1917, seguida pela Constituição de Weimar da Alemanha, em 1919. Outro fato importante, também ocorrido em 1919, foi a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que em sua primeira conferência, na Convenção nº 1, respondeu à reivindicação do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX, em relação ao tempo de trabalho, limitando a jornada a 8 diárias e 48 semanais. Assim, influenciou para esse limite, que nas primeiras leis e Constituições variava entre 8 e 12 horas diárias.

No Brasil, a Constituição de 1934 manteve a jornada fixada no Decreto nº 21.365, com as horas extraordinárias condicionadas à decisão patronal. Em 1943, jornadas especiais foram reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho, como a jornada dos professores, jornalistas, bancários, telefonistas, ferroviários, entre outros. Contudo, as jornadas especiais não serão objeto de apreciação nesse trabalho, que tem seu foco na jornada abarcada pela regra geral.

Embora o Brasil não tenha sido signatário da Convenção nº 1 da OIT, na Constituição Federal de 1988, foi assegurado o limite da jornada de 8 horas diárias, reduzindo a semanal de 48 para e 44 horas, inserindo-a no Título

4 CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. São Paulo: LTr, 2016. p. 243.

5 ANJOS, Ana Beatriz. *Redução da jornada de trabalho, uma luta que prossegue*. Disponível em: <www.revistaforum.com.br/digital/sem-categoria/reducao-da-jornada/>. Acesso em: 3 ago. 2017.

II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, acompanhando toda evolução histórica, de luta por uma jornada digna, obtida por intermédio do Estado, em vista da justiça social, firmando não só seu caráter material quanto formal de direito fundamental. Passa, assim, a ser norma de ordem pública, devendo ser rigorosamente observada pelas partes contraentes da relação de trabalho. Essa positivação dos direitos sociais exigiu do Estado a observância de seu cumprimento, estando os juízes e tribunais obrigados a dar, por meio de aplicação e interpretação, eficácia às normas de direitos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 foi, portanto, um marco importante para a história do Direito do Trabalho, porque trouxe alterações significativas, condizente com o regime democrático, mediante elaboração de fundamentos sistematizados de proteção ao trabalho, firmando todo o processo de desmercantilização do trabalho no Brasil.

Essas alterações, contudo, não aboliram de vez com as marcas do modelo corporativista fascista da Carta del Lavoro, da Itália, que inspirou o Brasil na forma de regularização do sindicato. Assim, o Estado, por meio de leis, adotou uma posição paternalista que oprimia os movimentos dos operários, impedindo sua liberdade de organização e de ação, com a noção de corporativismo sindical. O crescimento sindical no Brasil, em decorrência disso, não teve o mesmo avanço no processo de negociação coletiva, como em outros estados da Europa, que permitia a produção de normas jurídicas autônomas.

Não se pode negar que a Constituição de 1988 trouxe significativa alteração no que diz respeito à liberdade na criação e vida dos sindicatos, por meio da norma insculpida no art. 8º, I, que vedou a interferência e a intervenção do Estado na organização sindical, bem como acabou com a necessidade de autorização estatal para a fundação de sindicato. Outros avanços foram a valorização da atuação sindical, a participação dos empregados nos locais de trabalho e a negociação coletiva, bem como a validade às convenções e aos acordos coletivos (arts. 7º ao 11). Apesar disso, a Constituição manteve o sistema de sindicato único e validou a contribuição sindical obrigatória, que não condizia com o desenvolvimento de um Estado Democrático de Direito.

Assim, a evolução do Direito do Trabalho se deu em meio a um Estado intervencionista, com a elaboração de uma legislação que controlava todo o sistema justralhista, especialmente no que diz respeito à atuação dos sindicatos, que tidos como entes do direito público e estabelecidos em uma base única, com a criação de categorias econômicas e profissionais, deveriam atender aos interesses do Estado.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Segundo Mauricio Godinho Delgado, a evolução política brasileira, firmada em um sistema autoritário oficial, não permitiu que o Direito do Trabalho passasse por uma fase de sistematização e consolidação, a fim de propiciar uma maturação dos debates das propostas de gerenciamento e solução de conflitos no âmbito da sociedade civil, que permitisse a democratização da matriz essencial do novo ramo jurídico⁶.

3 – A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

3.1 – O elastecimento da jornada de oito horas antes da reforma trabalhista

No sistema jurídico brasileiro, o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, regulou a duração normal do trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 semanais. O art. 58 da CLT dispôs sobre a duração normal do trabalho, para empregados em atividade privada, não excedente a 8 horas diárias.

Contudo, essa regulação não se apresentou de forma rígida, trazendo possibilidades de flexibilização, seja por meio da compensação ou da redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva, como previsto na parte final do referido art. 7º, XIII, da CF; seja por acréscimo de horas suplementares à jornada de oito horas, limitado a duas horas, mediante acordo escrito ou contrato coletivo de trabalho, nos termos do art. 59 da CLT; seja por trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, na forma do art. 7º, XIV, da CF.

Apesar de a Constituição Federal não ter regulado expressamente a possibilidade de acréscimo da jornada de oito horas, dispôs acerca da sua remuneração superior, no mínimo, em 50% à da normal (inciso XVI do art. 7º), o que nos faz supor que não invalidou a regra insculpida no art. 59 da CLT.

Como já referido em tópico anterior, a jornada de trabalho foi o centro do conflito das reivindicações operárias no desenvolvimento do sistema capitalista. A evolução do entendimento de jornada como direito humano para direito fundamental foi para além do direito a um tempo de descanso e de convívio familiar, alcançando, posteriormente, a ideia de condição de saúde e de geração de emprego. Este último até constituiu um dos motivos para a redução da jornada prevista na Constituição Federal de 1988.

Se a redução da jornada, regulada por lei, significou uma grande vitória para os trabalhadores, propiciando melhor ajuste em sua vida profissional e pessoal, pode-se dizer que também gerou conflitos não só nas relações traba-

6 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 117.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

lhistas, como na própria visão da existência do Direito do Trabalho dentro desse sistema político e econômico.

Na verdade, a Constituição Federal de 1988 não atingiu amplamente sua finalidade, pois a flexibilização da jornada tinha como propósito ajustes no mercado de trabalho, bem como a garantia de emprego, regulando situações emergenciais, mas acabou por servir aos propósitos empresariais.

A jornada extraordinária, por exemplo, prevista em lei, seria apenas para casos de necessidade imperiosa, conforme dispõe o art. 611 da CLT, contudo, passou a ser utilizada de acordo com os objetivos patronais. O labor extraordinário seria até a contratação de novos empregados, mas de temporário passou a ser habitual e conveniente tanto para empregado como para empregador, para aquele significando um ganho a mais, para este redução de custo. Nesse contexto, qualquer campanha ou atuação do sindicato no sentido de diminuir a prática do labor extraordinário ficou prejudicada, encontrando resistência nos dois polos da relação trabalhista.

Ao lado das horas extraordinárias, a compensação de horas foi outro recurso utilizado pelos empresários para flexibilizar a jornada de trabalho além do limite previsto em lei. A Constituição Federal validou a compensação ou redução da jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva. O sistema de compensação de horas consiste na prestação de horas excedentes ao limite legal prestadas num dia, compensadas em outros dias.

Apesar de sua previsão na Constituição Federal, o constituinte não determinou como seria esse módulo de compensação, que foi regulado no art. 59, § 2º, da CLT, inicialmente, de forma semanal, depois, alterada pela Lei nº 9.601/98, passou a ser quadrimestral e, por fim, passou a ser anual, como resposta do governo a forte pressão patronal, mediante a Medida Provisória nº 2.164-41/01.

O banco de horas, do ponto de vista social, inibiu a utilização das horas suplementares; sob o enfoque econômico significou menos custo para os empregadores; contudo, não se mostrou vantajoso para os trabalhadores, que continuaram a se ativar em períodos além da jornada normal, sem a devida compensação pecuniária e a incerteza da folga ou da jornada reduzida.

A movimentação da máquina judiciária, envolvendo pedido de pagamento de horas extraordinárias, demonstrou que, mesmo diante da exigência legal de acordo coletivo para a flexibilização da jornada, na prática havia falhas nos sistemas, seja por ficar comprovada a não anotação do tempo suplementar, ou até mesmo a inexistência de seu registro; banco de horas que não atendia

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

os requisitos legais para sua validade, ou, ainda, não demonstrava a devida compensação.

Como consequência, em vários casos analisados, foram invalidados muitos acordos ou convenções coletivas, por não atenderem o mínimo de proteção exigido por lei, bem como criada uma vasta jurisprudência trabalhista a fim de regular as possibilidades de negociação de direitos do trabalhador e evitar que fossem mitigadas vantagens conquistadas ao longo da história do Direito do Trabalho.

A insatisfação por parte dos empresários residia na pretensão de maior liberdade para negociação, sob o argumento de que ainda que não fossem atendidos todos os imperativos legais, os acordos coletivos, em seu conjunto, traziam vantagens aos trabalhadores, que compensariam a não observância da jornada. Com a crescente evolução do mercado de trabalho, com a pretensão de maior liberdade para as negociações da jornada e com o reconhecimento dos acordos coletivos em detrimento da legislação, nos termos da Constituição Federal (arts. 7º, XIV e XXVI), foi aumentando e direcionando o debate para maiores limites dessa flexibilização.

3.2 – Os limites da flexibilização da jornada de trabalho: princípio da adequação setorial negociada

Em vista do caráter de norma de ordem pública, a flexibilização da jornada de trabalho esteve vinculada à participação obrigatória do sindicato dos trabalhadores, parte mais fraca na relação laboral, a fim de garantir-lhes a manutenção de seus direitos. Os sindicatos tiveram como objetivo, desde sua origem, representar trabalhadores vinculados a uma mesma categoria profissional ou a atividades comuns.

A partir da década de 1980, as negociações coletivas passariam a ser o centro das atividades sindicais, ganhando certa autonomia em suas ações, estando, entretanto, atreladas à norma jurídica, não podendo ser negociados direitos que contrariassem o sistema justaltrabalhista. A grande luta dos empresários se centraria na pretensão de plena liberdade nos tratos com os trabalhadores, a fim de que se pudesse prevalecer o negociado sobre o legislado.

Com relação a esse tema, estudos mostram argumentações jurídicas a favor da prevalência do negociado sobre o legislado, ou, ainda, uma posição intermediária, baseada no princípio da proporcionalidade, estimulando o debate para o encontro da solução do problema.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Indalécio Gomes Neto, em seu artigo “Convenção Coletiva de Trabalho e a Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho”, nos traz argumentos que direcionam para uma modernização da legislação trabalhista, dependente do fortalecimento da negociação coletiva, afirmando que “não se pode mais admitir a centralização do sistema de relações sociais no Estado, com a prevalência do monismo jurídico”⁷.

Ilse Marcelina Bernardi Lora, em seu trabalho “A prevalência do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista”, apresenta um breve histórico sobre o tema, com referência aos projetos de lei e às decisões do STF, direcionando a solução do conflito para o princípio da proporcionalidade, a fim de assegurar o princípio da proibição do excesso e do retrocesso social⁸. Nesse sentido, também, a explanação feita no capítulo 23 da obra dos autores Gabriela Neves Delgado e Ricardo José Macedo de Britto Pereira, “Acordos Coletivos de Trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988”, onde ficou destacado que “os acordos não poderão afetar condições asseguradas pelo caráter de indisponibilidade absoluta contido na norma”⁹.

Julie Ana Gusmão Pôrto de Farias Barroso, mediante uma análise histórica da evolução do Direito do Trabalho, direciona seus argumentos para o perigo da materialização da flexibilização dos direitos do trabalho, mediante acordo coletivo, transferindo do Estado para o particular a tutela dos direitos trabalhistas¹⁰.

Não se pode ignorar que a total liberdade na negociação poderia constituir um retrocesso histórico no Direito do Trabalho. O empregado, sendo a parte mais fraca na relação trabalhista, ficaria sujeito às vontades do empregador, podendo ver a extinção de direitos e garantias que lhes foram assegurados, tanto na Constituição Federal como na legislação trabalhista, mediante um período longo de luta.

Seria possível alcançar uma resposta positiva para o avanço do reconhecimento da validade e eficácia das negociações coletivas sobre a legislação trabalhista?

7 NETO, Indalécio Gomes. Convenção coletiva de trabalho e a Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho. *Revista LTr*, 80-07/792, jul. 2016.

8 LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A prevalência do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. *Revista Síntese Trabalhista*, n. 329, nov. 2016.

9 DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Trabalho, Constituição e Cidadania – A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. cap. 23.

10 BARROSO, Julie Ana Gusmão Pôrto de Farias. A negociação coletiva no Brasil e a proposta de implementação do Acordo Coletivo Especial. In: BARROSO, Fábio Túlio (Org.). *Direito do trabalho: elementos práticos e científicos*. São Paulo: LTr, 2015.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Se é certo que a Constituição Federal assegurou direitos fundamentais aos trabalhadores, inclusive no que diz respeito à duração da jornada de trabalho, não menos certo é que também confirmou a autonomia negocial coletiva, reconhecendo as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI).

Segundo o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica, em harmonia com a norma jurídica estatal. Fechar os olhos para a importância da defesa dos interesses coletivos também seria um estaque no processo histórico do Direito Coletivo do Trabalho.

Qual seria, então, o limite para que uma norma coletiva pudesse se sobrepor às normas jurídicas?

Mauricio Godinho Delgado apresentou um posicionamento intermediário, com base em um princípio do Direito Coletivo: adequação setorial negociada, que trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva, mediante os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas da legislação heterônoma estatal, assegurando a defesa de normas consagradoras de direitos revestidos de indisponibilidade absoluta¹¹.

Segundo esse princípio, os limites de flexibilização dos direitos trabalhistas se firmam mediante dois critérios: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral, oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (não absoluta).

De acordo com o princípio da adequação setorial negociada, então, a negociação coletiva trabalhista pode criar vantagens materiais e jurídicas superiores ao padrão fixado em lei, com modulação da natureza e dos efeitos da vantagem instituída, ou, ainda, transacionar apenas relativamente direitos indisponíveis instituídos por norma imperativa e de interesse público, não lhe sendo, contudo, permitido restringir ou modular vantagens estipuladas por lei, sem que esta assim o autorize.

Como no primeiro critério não há ofensa ao princípio de indisponibilidade do direito, uma vez que proporciona mais benefícios do que os previstos em lei, o debate que nos interessa diz respeito ao segundo critério.

O ponto nodal da questão é a noção de renúncia e transação.

11 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

No que diz respeito à renúncia, esta não pode ser objeto do poder da negociação coletiva, pois não se podem renunciar direitos de terceiros. Então, ao processo negocial coletivo cabe promover a transação de direitos, desde que não estejam revestidos de indisponibilidade absoluta, pois estes também não podem ser transacionados, nem por negociação sindical, uma vez que, por constituírem um patamar civilizatório mínimo da sociedade democrática, estão sob a tutela do interesse público. Como exemplo, o doutrinador cita a anotação na CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança no ambiente do trabalho, normas antidiscriminatórias, entre outros.

Portanto, as possibilidades de eficácia jurídica das normas autônomas coletivas, em face das normas estatais, são inúmeras ao permitir o alcance das parcelas de indisponibilidade relativa, que já estão expressamente previstas na Constituição Federal, como exemplo, montante salarial (art. 7º, VI) e jornada (7º, XIII e XIV).

Contrariamente ao proposto nesse princípio, o Supremo Tribunal Federal, em decisão do Recurso Extraordinário 895.759, de relatoria do Ministro Teori Zavascki, permitiu a supressão do pagamento das horas *in itinere*, mediante acordo coletivo, em dissonância do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que permitia apenas a limitação razoável desse período, por norma coletiva, e não sua supressão.

O entendimento firmado na jurisprudência trabalhista, acerca da possibilidade de negociação apenas parcial das horas *in itinere*, mediante norma coletiva, tinha como fundamento o art. 58, § 2º, da CLT, que, nos casos em que o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público, e o empregado utilizasse condução fornecida pelo empregador, o tempo despendido até o local de trabalho e para seu retorno seria computado na jornada de trabalho, tratando-se, pois, de norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sendo assim, não poderia ser suprimida, nem mesmo diante de negociação coletiva, pois além de violar o preceito de lei, atentaria contra os preceitos constitucionais que asseguram condições mínimas de proteção ao trabalhador.

Contudo, o STF, analisando o acordo coletivo firmado entre a Usina Central Olho D'Água S.A. e o sindicato da categoria, entendeu que a supressão das horas *in itinere*, nesse caso, foi compensada pela concessão de vantagens aos empregados como cesta básica durante a entressafra, seguro de vida e acidentes além do obrigatório, pagamento de abono anual aos empregados com ganho mensal superior a dois salários mínimos, pagamento de salário-família além do limite legal e fornecimento de energético. Ficou consignado, ainda, o

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

entendimento de que se o sindicato da categoria aceitou tais condições, estas deveriam prevalecer em atendimento ao princípio da autonomia da vontade, inerente ao Direito Coletivo.

Esse posicionamento, além de mostrar que não havia unanimidade na aceitação do Princípio da Adequação Setorial Negociada, apontou para os novos rumos pelos quais se desembocaria o pensamento da nova sociedade político-econômica e social, já tendente a firmar a plena liberdade para o empregador negociar com os empregados as condições de trabalho, baseado no princípio da autonomia coletiva.

3.3 – A reforma trabalhista – alterações na flexibilização da jornada de trabalho e limites à negociação coletiva

A reforma trabalhista ingressou no mundo jurídico como a Lei nº 13.467/2017. Um de seus pontos fortes é a prevalência do negociado sobre o legislado, envolvendo questões polêmicas desde a criação do Direito do Trabalho, como a jornada de trabalho e a atuação sindical.

Com relação à jornada de trabalho, houve alteração das regras para o acréscimo de horas extraordinárias na jornada e da pactuação do banco de horas mediante acordo individual, este último condicionado ao período máximo de seis meses.

Houve também a ampliação da flexibilização da jornada 12x36, regulada pela Súmula nº 444, que considera “válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou *ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho*, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”. Nesse regime, o empregado tem o direito ao adicional noturno, quando o labor for realizado entre as 22h e 6h, e a jornada mensal era de 180 horas.

Com a nova lei, essa jornada poderá ser ajustada também mediante acordo individual e, nos casos de atividades insalubres, não haverá mais a necessidade de autorização dos órgãos competentes para prorrogação do horário de trabalho. Os intervalos para repouso e alimentação poderão ser indenizados, quando não usufruídos.

Outra alteração que influenciou diretamente na jornada de trabalho foi a remuneração do intervalo intrajornada, parcialmente concedido, que com o novo entendimento não resulta mais na condenação ao pagamento da hora total,

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

com reflexos, como vinha sendo decidido na Justiça do Trabalho. A supressão parcial ensejará o pagamento apenas do período não usufruído, com natureza indenizatória. Esse novo entendimento retira a possibilidade de se evitar a não concessão do intervalo, pois abrandou a forma de punir, beneficiando os empresários.

Por fim, foi eliminada a remuneração do tempo *in itinere*, conforme está previsto na CLT, que dispunha no cômputo da jornada de trabalho nas hipóteses acima mencionadas.

A realização das horas extraordinárias, bem como a de banco de horas foram recursos criados para situações excepcionais, a fim de atender as emergências do mercado. Mesmo tendo caráter excepcional, nos termos da lei, na prática, ficou comprovado que não foi possível inibir seu uso indiscriminado. Contudo, os trabalhadores poderiam ajuizar ações e obter seus direitos mediante decisão judicial.

Agora, sendo retirado o caráter excepcional das horas extraordinárias e aberta a possibilidade de negociar diretamente com os empregados a condição de trabalho, não é difícil visualizar o número de acordos individuais que serão estabelecidos nas empresas, o que vai retirar não apenas do Estado a possibilidade de proteção ao trabalhador, como também vai inibir a atuação do sindicato, que perderá sua razão maior de existir, que é a defesa dos interesses do trabalhador, nos acordos coletivos.

No que diz respeito à negociação coletiva, em que pese à elevação da sua superioridade sobre a lei, não se pode dizer que houve uma plena valorização dos acordos entabulados entre sindicatos de trabalhadores e empresas e entre sindicatos dos trabalhadores e sindicato patronais. Isso fica claro com a possibilidade de eleição de uma comissão, nas empresas com mais de duzentos empregados, para representá-los e, entre outros, buscar a solução de conflitos decorrentes da relação de emprego; e de acordo firmado entre empregado e empregador para dirimir questões relevantes sobre a jornada de trabalho, diminuindo a atuação dos sindicatos.

Além disso, nos catorze incisos do art. 611-A, introduzido pela lei da reforma, foram fixadas as hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo terão prevalência sobre a lei, entre elas, o enquadramento da insalubridade e a prorrogação da jornada em ambiente insalubre. Nas relações de trabalho, a atuação do sindicato tem como objetivo assegurar as condições favoráveis ao trabalhador e a possibilidade de negociação coletiva de atividade

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

eminentemente técnica significa um rebaixamento de direitos, principalmente, quando voltados à saúde e proteção do empregado.

Outra alteração, que vai de encontro ao princípio da norma mais favorável, e diminui o valor das negociações coletivas, é a prevalência absoluta das condições estabelecidas nos acordos coletivos sobre as estabelecidas nas convenções coletivas de trabalho. Inócua será a pretensão de invocação do referido princípio, quando se constatar que uma convenção coletiva será preterida por um acordo coletivo, mesmo que este proporcione menos benefícios para os trabalhadores, o que resultará em grande prejuízo.

Como mencionado pelo Ministério Público, em Nota Técnica nº 5/2017, a redução de direitos, por meio de negociação coletiva, além de violar o disposto nas Convenções ns. 98 e 154 da OIT¹², “enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho”¹³.

4 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA

4.1 – A prevalência do negociado sobre o legislado

Por meio da negociação coletiva, tem-se um dos espaços para debater temas que regulam as relações de trabalho. A partir do final da década de 70 e nos anos 80, as negociações coletivas adquiriram papel central na ação sindical no contexto da redemocratização do país, da constitucionalização de diversos direitos trabalhistas, inclusive do direito de greve, das iniciativas sindicais de unificação da negociação em nível nacional.

Desde então, o movimento sindical alcançou conquistas importantes e ampliou direitos previstos na CLT e na Constituição Federal, tendo a negociação coletiva o papel de instrumento de ampliação e não de redução de direitos e de regulação de questões específicas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro.

Nas relações trabalhistas contemporâneas, um grande debate se firmava sobre a pretensão do negociado sobre o legislado, como garantia de maior liberdade na negociação. Nesse cenário de embates jurídicos, a já mencionada decisão do Supremo Tribunal Federal, reconhecendo a prevalência do nego-

12 Convenção nº 98, sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva; e Convenção nº 154, sobre o fomento à negociação coletiva.

13 FLEURY, Ronaldo Curado. *Nota Técnica nº 5/2017*. Secretaria das Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <portal.mpt.mp.br/wps/portal/.../L2dBISvZ0FBIS9nQSEh/>. Acesso em: 14 ago. 2017.

ciado sobre o legislado, sob o fundamento de que houve a concessão de outras vantagens trabalhistas no acordo, que compensavam a supressão das horas *in itinere*, além de contrariar o entendimento da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, já sinalizava a grande possibilidade de mudança na legislação brasileira, na forma apresentada na Lei nº 13.467/2017, suprimindo esse tempo da jornada de trabalho.

Essa decisão foi uma porta aberta para as pretensões dos empresários que, há longas décadas, vinham em juízo forçar a ampliação da flexibilização das leis trabalhistas. Esse desiderato alcançou seu ápice com a aprovação da prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos do art. 611 da CLT, em que ficou estipulado que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei quando tratar de temas que dispuserem, entre outros, de jornada de trabalho, banco de horas e intervalo intrajornada.

Porém, com a normatização da negociação direta entre empregado e empregador, fica uma indagação acerca do alcance que terá essa validade do negociado sobre o legislado, sem deixar à margem a proteção de direitos fundamentais, conquistados ao longo da história do trabalhador.

4.2 – A atuação sindical

A Lei nº 13.467/2017 vai se apresentar de forma impactante nas alterações que refletiram diretamente na atuação sindical. É verdade que há muito tempo a sociedade brasileira ansiava por uma reforma sindical, principalmente com vistas a alterar o grande problema que os sindicatos se debateram desde o seu nascedouro, o regime único e uma maior liberdade nas negociações entre empregadores e sindicatos. Contudo, não só a possibilidade de negociação direta entre empregador e empregado sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, mas outras medidas nos apontam para o enfraquecimento da atuação sindical.

Os legisladores repetem o descaso à organização sindical que a história não conseguiu evitar. Esse momento seria propício para libertar o regime democrático dos resquícios do sistema corporativista e inserir em nossa legislação o combate a práticas antissindicais, começando por extinguir a unicidade sindical e extirpar as dificuldades que muitas categorias profissionais têm para tratar das condições de trabalho de seus associados. Também significaria uma resposta à ratificação da Convenção nº 98 da OIT, que em seu art. 1º assegura aos trabalhadores a liberdade sindical. Porém, após quase três décadas da promulgação da Constituição Federal de 1988, ainda não alcançamos essa importante mudança, que beneficiaria os sindicatos, os empregados, os empregadores e o Estado.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

E, embora tenha sido assegurada a prevalência do negociado sobre o legislado, subsiste o olhar para uma questão importante: quais seriam os limites dessa flexibilização? Qual seria a importância da atuação sindical nesse processo? Seria possível assegurar os direitos fundamentais dos empregados sem a presença do sindicato?

Esses questionamentos são de suma importância, porque as alterações previstas na Lei nº 13.467/2017 deixam entrever um grande enfraquecimento da atuação sindical quando, além de fortalecer as negociações diretas entre empregado e empregador, asseguram para as empresas com mais de duzentos empregados a eleição de uma comissão de representantes de empregados, a fim de promover o entendimento direto com os trabalhadores.

5 – O PRINCÍPIO DO NÃO RETROCESSO SOCIAL

A proibição do retrocesso social surgiu com a proteção dos direitos sociais a nível constitucional, ligado a um momento de suma importância na evolução histórica da humanidade, firmada no sentido de igualdade e liberdade, que estruturou o Estado Democrático de Direito. A fim de dar efetividade ao texto da Constituição, ao legislador ficaria vedada a possibilidade de suprimir direitos fundamentais reconhecidos ao cidadão, que tiveram por objetivo resguardar a dignidade da pessoa humana.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, que firmou o regime democrático, elevou os valores sociais ao patamar de fundamento, ao inseri-los no rol dos direitos sociais. A fim de resguardar a confiança e a segurança dos cidadãos no âmbito social, acolheu esse princípio de forma expressa, no *caput* do art. 7º da Constituição Federal: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Isso significa que o legislador, para garantir eficácia da Lei Maior, deve criar normas que possibilitem uma condição mais favorável ao trabalhador do que o já previsto no ordenamento jurídico. E, qualquer outra que em seu conteúdo suprima direitos assegurados na Constituição Federal ou em outras leis infraconstitucionais, acerca dos direitos fundamentais, salvo na hipótese da implementação de políticas compensatórias, serão inconstitucionais, por constituir um retrocesso na condição social do trabalhador.

Esse princípio, não muito evocado em nossas decisões, tem sua aplicabilidade em matérias de direitos sociais. O Supremo Tribunal Federal, no ano de 2004, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 3.105-8, de relatoria da Ministra Ellen Gracie, julgou constitucional o *caput* do

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

art. 4º da Emenda nº 41/03, que havia autorizado a instituição de contribuição previdenciária sobre proventos dos servidores inativos¹⁴. Contudo, a decisão não foi unânime, sendo sete votos (Ministros Cezar Peluso, Eros Grau, Gilmar Mendes, Carlos Velloso, Joaquim Barbosa, Sepúlveda Pertence e Nelson Jobim) contra quatro (Ministra-Relatora Ellen Gracie e os Ministros Carlos Ayres Britto, Marco Aurélio e Celso de Mello). O Ministro Celso de Mello invocou o princípio da proibição do retrocesso, sob o argumento de que essa imposição suprimiria o direito conquistado dos aposentados de não mais contribuir para o regime previdenciário, significando um retrocesso em matéria social¹⁵.

Apesar de encontrar adeptos, como Ingo Wolfgang Sarlet e Ana Paula de Barcellos¹⁶, que entendem sua importância para assegurar a prevalência dos princípios que fundamentam o regime democrático, a dignidade da pessoa humana, e defender a Constituição da política casuística e do absolutismo da maioria dos parlamentares, há também posições contrárias, como por exemplo, a de J. J. Gomes Canotilho e de José Reis Novais¹⁷, que entendem que esse princípio encerra uma concepção rígida e inflexível, por impedir ajustes em épocas de crise.

No Tribunal Constitucional Português a proibição do retrocesso foi fundamento de decisão, no acórdão TC 39/84, que declarou inconstitucional um decreto-lei que revogou grande parte de uma norma que criou o Serviço Nacional de Saúde¹⁸. Posteriormente, em vista de uma crise econômica e financeira, esse Tribunal reavaliou sua posição e, nas decisões proferidas nos Acórdãos ns. 399/2010, 396/2011 e 353/2012, permitiu a redução salarial progressiva dos servidores públicos, a suspensão do adicional de férias e do décimo terceiro e

14 “EMENTAS: 1. Inconstitucionalidade. Seguridade social. Servidor público. Vencimentos. Proventos de aposentadoria e pensões. Sujeição à incidência de contribuição previdenciária. Ofensa a direito adquirido no ato de aposentadoria. Não ocorrência. Contribuição social. Exigência patrimonial de natureza tributária. Inexistência de norma de imunidade tributária absoluta. Emenda Constitucional nº 41/03 (art. 4º, *caput*). Regra não retroativa. Incidência sobre fatos geradores ocorridos depois do início de sua vigência. Precedentes da Corte. Inteligência dos arts. 5º, XXXVI, 146, III, 149, 150, I e III, 194, 195, *caput*, II e § 6º, da CF, e art. 4º, *caput*, da EC nº 41/03. (...)”

15 Imprensa do STF. *Supremo decide pela constitucionalidade da contribuição de...* Disponível em: <www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo>. Acesso em: 6 ago. 2017.

16 MEIRELLES, Edilton. O princípio do não retrocesso social no direito. *EVOCATI Revista*. Disponível em: <www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=100>. Acesso em: 13 ago. 2017.

17 CONTINENTINO, Marcelo Casseb. *Proibição do retrocesso social está na pauta do Supremo Tribunal Federal*. Disponível em: <www.conjur.com.br/.../observatorio-constitucional-proibicao-retroc>. Acesso em: 6 ago. 2017.

18 MEIRELLES, Edilton. O princípio do não retrocesso social no direito. *EVOCATI Revista*. Disponível em: <www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=100>. Acesso em: 13 ago. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

a própria redução dos vencimentos dos servidores¹⁹, o que foi destacado num artigo, sobre a proibição do retrocesso social²⁰, do Procurador do Estado de Pernambuco Marcelo Casseb Continentino, que firma seu entendimento de “que a norma constitucional deve ser contextualmente interpretada de acordo com suas possibilidades fáticas e jurídicas”.

Esse debate é de grande relevância, pois os direitos trabalhistas envolvem vertentes dos direitos fundamentais, como a irrenunciabilidade, a inviolabilidade, a universalidade e a efetividade, que justificariam a aplicação do princípio do não retrocesso social, mormente porque se permite a possibilidade de flexibilização, mediante a implementação de política compensatória.

Os direitos fundamentais do trabalho trazem em si todo o conteúdo de um período histórico que se iniciou com uma revolução entre a burguesia e o Estado liberal, que foi se ampliando e se incorporando ao patrimônio social, até alcançar a ordem constitucional, estendendo-se a todos os indivíduos. Trata-se, portanto, de direitos inegociáveis, pois não contêm mais em si conteúdo econômico-patrimonial, mas direitos personalíssimos, indisponíveis e imprescritíveis. Como já dito, a jornada de trabalho constituiu um dos pontos essenciais na dimensão econômica de produção capitalista. Todas as reivindicações estavam centradas na redução da jornada e na melhoria de salário, a fim de se obter uma condição de vida digna. Por isso, não por acaso, as questões acerca da jornada de trabalho foram inseridas no rol de direitos fundamentais. Com isso, não podemos retornar ao ponto do Estado Liberal em que as questões referentes ao contrato de trabalho ficavam ao alvedrio dos empregadores, retirando do trabalhador a possibilidade de recorrer ao Estado ou de contar com o Sindicato e deles obter um mínimo de proteção.

A prevalência do negociado sobre o legislado ganhou contornos mais profundos, não somente sobre o aspecto da jornada de trabalho, pois garantiu a possibilidade de reconhecimento de validade de acordo celebrado diretamente entre empregado e empregador, sem qualquer ingerência do Estado, o que pode significar um retrocesso irreparável para a história do Direito do Trabalho.

Caberá a cada trabalhador e aos órgãos competentes estarem atentos à atuação do Estado que, baseado em um apelo social, visando o aumento de postos de trabalho, em função do grande desemprego, decorrente da crise econômica pela qual o país passa, na verdade, pode estar suprimindo direitos

19 CONTINENTINO, Marcelo Casseb. *Proibição do retrocesso social está na pauta do Supremo Tribunal Federal*. Disponível em: <www.conjur.com.br/.../observatorio-constitucional-proibicao-retroc>. Acesso em: 6 ago. 2017.

20 *Id ibid.*

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

fundamentais dos trabalhadores. E mais, transformando-os em mão de obra barata, em detrimento de interesses da classe política predominante, composta pelos maiores empresários do país, que não estão desempenhando suas funções públicas mandatárias, para serem simples assalariados, e, se assim o fossem, essa reforma nem existiria.

6 – CONCLUSÃO

A regulação da jornada de trabalho no ordenamento jurídico foi fruto de uma batalha entre a classe operária e a classe empresarial, iniciada na Revolução Industrial, na tentativa de ajuste de um regime capitalista, centrado num sistema de produção, em que se exigia o cumprimento de um horário de trabalho exaustivo, além da capacidade humana.

Mesmo com toda evolução do mercado de trabalho, o capitalismo continuou selvagem. Esse debate sempre teve caráter socioeconômico e político, em que a opressão do empregador ensejou a luta dos trabalhadores, os quais se uniram como uma classe de interesses comuns, dando origem à figura do Sindicato, dos acordos coletivos, do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo de Trabalho, significando um grande avanço na história do trabalho.

Contudo, o tempo em que se despende força para realização de uma atividade e sua relação com o salário continua sendo alvo de grandes debates entre doutrinadores e magistrados, em busca de solucionar conflitos entre empregados e empregadores, seja por meio da análise de direitos previstos em acordos ou convenções coletivas, seja pela observância da norma justralhista.

A Lei nº 13.467/2017 apresentou uma reforma trabalhista em que se firmou a prevalência do negociado sobre o legislado, que muito nos leva a refletir sobre os limites que teriam essa flexibilização, sobretudo porque pouco se fez para o fortalecimento do Sindicato, enfraqueceu a atuação do Judiciário e abriu um grande espaço para as negociações de alteração da jornada diretamente entre empregados e empregadores, o que pode significar o fim de direitos conquistados pelos trabalhadores, que foram inseridos na Constituição Federal, como fundamentais, inclusive o de uma jornada digna.

Como defendido pelo doutrinador Mauricio Godinho Delgado, no princípio do Direito Coletivo: adequação setorial negociada, o trato das possibilidades e dos limites jurídicos da negociação coletiva, deve ser analisada mediante critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas da legislação heterônoma estatal, assegurando a defesa de normas consagradoras de direitos revestidos de indisponibilidade absoluta.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Portanto, a prevalência do negociado sobre o legislado, principalmente firmado na liberdade de acordos realizados diretamente entre empregado e empregador, sem a participação do Sindicato, pode violar o princípio do não retrocesso social, na medida em que o empregado, parte hipossuficiente na relação de emprego, vai ficar sem um mínimo de proteção do Sindicato de Classe e do Estado, à semelhança do Estado Liberal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. *O modelo sindical brasileiro é corporativista, pós-corporativista ou semicorporativista?* Disponível em: <http://renatoruaemarcusaquino.adv.br/.../modelo_sindical_brasileiro.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2017.

ANTUNES, Ricardo (org.). *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular.

BARROSO, Julie Ana Gusmão Pôrto de Farias. A negociação coletiva no Brasil e a proposta de implementação do Acordo Coletivo Especial. In: BARROSO, Fábio Túlio (Org.). *Direito do trabalho: elementos práticos e científicos*. São Paulo: LTr, 2015.

BORGES, Altamiro; LOGUÉRCIO, Antônia Maria Vieira. *Questões polêmicas sobre a jornada de trabalho*. Porto Alegre: Notadez/HS, 2009.

BOTTIZINI, Pedro Henrique. *A redução da jornada de trabalho via negociação coletiva e dissídio coletivo*. São Paulo: Letras Jurídicas, 2012.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho – disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume, 2009.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Trabalho, Constituição e cidadania – a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, Ricardo Rodrigues. *Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, direitos constitucionais dos trabalhadores e dignidade da pessoa humana: homenagem ao ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello*. São Paulo: LTr, 2015.

KARL, Marx. *O capital*. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975. livro I, v.

LINNÉ NETTO, Rafael. A Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho e o princípio da legalidade. *Revista LTr: legislação do trabalho*, v. 79, n. 10, p. 1.251-1.254, out. 2015.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A prevalência do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. *Revista Síntese Trabalhista*, n. 329, nov. 2016.

MEIRELES, Edilton. Trabalho negociado e legislado – normas de mesma hierarquia. *Revista LTr*, 80-10/94, out. 2016.