

**CONTROLE JUDICIAL DAS CLÁUSULAS  
INTEGRANTES DOS INSTRUMENTOS DE  
NEGOCIAÇÃO COLETIVA: RESTRIÇÕES À  
ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO ADVINDAS  
COM A REFORMA TRABALHISTA –  
LEI Nº 13.467/2017**

***JUDICIAL CONTROL OF THE CLAUSES INTEGRATED  
COLLECTIVE BARGAINING INSTRUMENTS: RESTRICTIONS  
ON THE JURISDICTION'S ACTIVITY ADVISED OF LABOR  
REFORM – LAW NO. 13.467/2017***

**Maria Carolina Ramos\***  
**Thamiris Cristina Rebelato\*\***

RESUMO: O presente artigo tem como escopo investigar os limites das negociações coletivas em âmbito trabalhista e a atuação do Poder Judiciário quanto à apreciação das cláusulas integrantes dos instrumentos normativos coletivos, tendo em vista as alterações legislativas trazidas pela Lei Federal nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – que acrescentou os arts. 611-A, 611-B e o § 3º do art. 8º à Consolidação das Leis do Trabalho, resgatando, para tanto, estudos sobre institutos específicos do direito coletivo do trabalho – negociação coletiva e os instrumentos normativos – debatendo-se quanto à compatibilidade da nova redação da Consolidação das Leis do Trabalho com a Constituição Federal de 1988, com fulcro nos princípios da inafastabilidade de jurisdição, autonomia privada coletiva, adequação setorial negociada e intervenção mínima da autonomia privada.

PALAVRAS-CHAVE: Instrumentos Coletivos de Negociação Trabalhista. Atuação do Poder Judicial. Lei Federal nº 13.467/2017.

*ABSTRACT: The purpose of this article is to investigate the limits of collective bargaining in the labor field and the judiciary in relation to the assessment of clauses that are part of collective normative instruments, in view of legislative changes brought by Federal Law no. 13.467/2017 – Labor Reform – which added articles 611-A, 611-B and § 3 of art. 8 to the Consolidation of Labor Laws, rescuing, for this, studies on specific institutes of collective labor law – collective bargaining and normative instruments – debating on the compatibility of the new wording of the Consolidation*

---

\* *Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas; mestre em Direito Penal pela Universidade Metodista; doutoranda em Direito Público pela Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal; professora dos cursos de graduação e pós-graduação; advogada.*

\*\* *Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, pós-graduada “Lato Sensu” em Direito Material e Processo do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá; advogada.*

*of Labor Laws. Labor Laws with the Federal Constitution of 1988, with a focus on the principles of inafasability of jurisdiction, collective private autonomy, negotiated sectorial adequacy and minimal intervention of private autonomy.*

*KEYWORDS: Collective Instruments of Labor Trading. Action of the Judicial Power. Federal Law no. 13.467/2017.*

## 1 – Introdução

**A**s negociações coletivas no âmbito trabalhista têm sido alvo de discussões entre os estudiosos e aplicadores do direito, especialmente com as substanciais mudanças promovidas no ordenamento jurídico laboral com o advento da Lei Federal nº 13.467, de julho de 2017.

O presente artigo tem como desígnio investigar os limites das negociações coletivas em sede trabalhista e da atuação do Poder Judiciário quanto à apreciação das cláusulas integrantes dos instrumentos coletivos de negociação, com enfoque na recente alteração legislativa trazida pela Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – que acrescentou os arts. 611-A, 611-B e § 3º do art. 8º à Consolidação das Leis do Trabalho.

Para tanto, a presente análise parte do estudo dos institutos da negociação sindical e dos instrumentos normativos negociados. Em sequência será traçado panorama sobre os princípios aplicados a negociação sindical, sendo destacados os princípios da inafastabilidade de jurisdição, autonomia privada coletiva, adequação setorial negociada e intervenção mínima na autonomia privada. Por fim, abordaremos as modificações legislativas advindas com a Lei nº 13.467/2017, quanto ao marco de matérias que podem ser objeto de negociação coletiva e dos hodiernos limites à atuação do Poder Judiciário quanto à investigação do teor das convenções e acordos coletivos de trabalho.

A pesquisa realizada tem natureza bibliográfica, desenvolvendo-se sob método de pesquisa dedutiva, sendo realizada a partir de uma perspectiva geral sobre o tema, visando formar hipótese provável de resposta à problematização.

## 2 – Da negociação coletiva e dos instrumentos normativos

A organização sindical constitucional pátria enfatiza, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Carta Magna, a utilização de negociações coletivas como meio de resolução de conflitos, dando origem a normas autônomas, exteriorizadas mediante acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho.

A negociação é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva, enquadrando-se no grupo dos instrumentos de

autocomposição, na qual os sujeitos originais em confronto relacionam-se na busca da extinção do conflito, sem a intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia.

A autocomposição é verificada de três maneiras, podendo ser caracterizada pelo despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada (renúncia), a aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra (aceitação, resignação, ou ainda submissão) e, por fim, através da concessão recíproca<sup>1</sup>.

Conforme explanação apresentada por Godinho Delgado, a negociação coletiva enquadra-se no grupo das fórmulas autocompositivas, essencialmente democráticas, 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 se fala em transação coletiva negociada), possuindo seus instrumentos fins, que consomem o sucesso da dinâmica negocial, sendo eles a convenção coletiva de trabalho (CCT) e acordo coletivo de trabalho (ACT)<sup>2</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho define a convenção coletiva em seu art. 611, *caput*<sup>3</sup>, sendo esta 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.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, a convenção coletiva resulta de negociações entabuladas por entidades sindicais, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores. Envolve, portanto, o âmbito da categoria, seja a profissional (obreiros), seja a econômica (empregadores), manifestando caráter coletivo e genérico<sup>4</sup>.

A CLT também trata do acordo coletivo de trabalho. Diz a Lei brasileira em seu art. 611, § 1º, que é facultado aos sindicatos representativos de categoria profissional celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho,

---

1 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1.435.

2 *Ibidem*, p. 1.435.

3 “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.” (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto Lei nº 5.452/1943, de 9 de agosto de 1943. *Diário Oficial da União*. Brasília. 9 ago. 1943)

4 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1.434.

aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho<sup>5</sup>.

Extrai-se, a partir do texto da Consolidação, o acordo coletivo de trabalho como um compromisso de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho.

Nota-se que para o estabelecimento do acordo coletivo de trabalho não é necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a pactuação obreira se firme através do respectivo sindicato.

Encontra-se pacificado o entendimento de que a Constituição de 1988, ao considerar obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, da CF/88), não se referiu a sindicato de empregadores, mas apenas à entidade sindical obreira, visto que o empregador, por sua própria natureza, já é um ser coletivo, ao passo que os trabalhadores apenas adquirem essa qualidade mediante sua atuação coletiva<sup>6</sup>.

Os instrumentos de negociação coletiva, embora de origem privada, criam regras jurídicas (normas autônomas), ou seja, preceitos gerais, abstratos e impessoais dirigidos para a normatização de eventos futuros, correspondendo, portanto, à noção de lei em sentido material, sendo, do ponto de vista substantivo, diplomas reveladores de regras jurídicas.

Entretanto, do ponto de vista formal, dispendo as convenções e acordos coletivos de trabalho como manifestação de vontades entre sujeitos coletivos sindicais, localizam-se na mesma linha genérica dos negócios jurídicos privados bilaterais ou plurilaterais<sup>7</sup>.

Válido ressaltar a abrangência de cada um nos instrumentos de negociação. A convenção coletiva incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos, respeitadas as fronteiras da base territorial das representações, abrangendo todas as empresas e respectivos empregados englobados na respectiva categoria econômica e profissional.

Por sua vez, o acordo coletivo de trabalho tem abrangência muito mais restrita, atingindo apenas os empregados vinculados às empresas ou conjunto de

---

5 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto Lei nº 5.452/1943, de 9 de agosto de 1943. *Diário Oficial da União*. Brasília. 9 ago. 1943.

6 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

7 *Ibidem*, p. 1.435.

empresas que tenham subscrito os referidos diplomas, não obrigando empresas não convenientes ou seus empregados.

Ainda quanto à celebração dos instrumentos coletivos de trabalho, o art. 617, §§ 1º e 2º, da CLT autoriza a substituição do sindicato pela federação e, respectivamente, pela confederação, em caso de recusa dos primeiros, bem quando se tratar de categorias inorganizadas em entidades de primeiro grau. As federações assumem a correspondente legitimidade para discutir e celebrar negociações coletivas de trabalho e, inexistindo também federação, assume a legitimidade a correspondente confederação.

No que tange ao conteúdo dos instrumentos coletivos, as cláusulas constituintes se classificam em jurídicas e contratuais<sup>8</sup>.

As regras jurídicas são aquelas que geram direitos e obrigações que irão integrar os contratos individuais de trabalho das respectivas bases representadas. Consubstanciam nas razões de ser da negociação coletiva, sendo criadoras de fontes normativas autônomas do direito do trabalho, devendo ser observadas pelos trabalhadores e empregadores.

Por sua vez, as cláusulas contratuais são aquelas que criam direitos e obrigações para ambas as partes convenientes. São aquelas que estabelecem as obrigações assumidas pelos sindicatos ou empresas em nome próprio, uns frente aos outros. Resultam de tais cláusulas compromissos diretos e concretos, que vinculam os próprios convenientes e não as categorias alcançadas pelos convênios.

Quanto a forma dos instrumentos coletivos, Mauricio Godinho Delgado leciona que tanto a convenção coletiva como o acordo coletivo são instrumentos solenes, que devem ser necessariamente lançados por escrito, submetidos à divulgação pública razoável, possuindo os próprios procedimentos para a concepção e concretização, geralmente previstos no estatuto da entidade sindical, subordinados a ritos e exigências relativos à complexidade, visto tratar-se de mecanismo criador de importante complexo de regras jurídicas. Inobstante o art. 612 da CLT<sup>9</sup> ostentar rito negocial, não se pode desconhecer que o rigor apresentado afronta o princípio constitucional da autonomia dos sindicatos,

---

8 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1.435.

9 “Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967)

Parágrafo único. O ‘quorum’ de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.”

por tratar-se de matéria efetivamente própria da regência dos estatutos sindicais, devendo prevalecer *quorum* fixado no estatuto sindical respectivo, sendo, inclusive, esse entendimento firmando pelo Tribunal Superior do Trabalho<sup>10</sup>.

Para que passe a produzir seus efeitos, determina a CLT o depósito no órgão correspondente do Ministério do Trabalho (regional ou nacional, conforme o caso) dentro do prazo de oito dias, contados da assinatura do documento coletivo. Em cinco dias contados do depósito, deverá também ser afixado nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no campo de aplicação dos instrumentos coletivos celebrados (art. 614, *caput*, e § 2º, da CLT)<sup>11</sup>.

### 3 – Dos princípios norteadores da negociação coletiva

Para melhor compreensão das novas disposições legais quanto ao poder de investigação do Judiciário Trabalhista face às cláusulas dos instrumentos normativos coletivos, faz-se necessária a observação de alguns princípios norteadores da negociação coletiva.

Válido informar que não esgotaremos neste tópico todos os princípios que regem as negociações entre entidades sindicais, ou entre estas e empresas, mas tão somente aqueles que detêm maior relação com a atuação do Poder Judiciário face ao conteúdo de suas cláusulas.

Iniciaremos com o princípio da inafastabilidade de jurisdição, também conhecido como princípio do acesso à justiça, que possui previsão no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, que dispõe: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Em exame superficial, a redação do artigo mencionado deixa evidente que, se, por um lado, cabe ao Poder Judiciário o monopólio da jurisdição, por outro, é assegurado a todo aquele que se sentir lesado ou ameaçado em seus direitos o ingresso aos órgãos judiciais em busca de tutela.

Preleciona Kazuo Watanabe:

“O princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, inscrito no inciso XXXV do art. 5º da CF, não assegura apenas o acesso formal aos órgãos judiciais, mas sim o acesso à Justiça que propicie a efetiva

---

10 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1.436-1.437.

11 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1.436-1.437.

e tempestiva proteção contra qualquer forma de denegação da justiça e também o que, certamente, está ainda muito distante de ser concretizado, e, pela falibilidade do ser humano, seguramente jamais o atingiremos em sua intezeza. Mas a permanente manutenção desse ideal na mente e no coração dos operadores do direito é uma necessidade para que o ordenamento jurídico esteja em contínua evolução.”<sup>12</sup>

Observa-se que o princípio da inafastabilidade da jurisdição não se estabelece apenas no direito de ingressar em juízo, mas no direito da garantia de tutela jurisdicional efetiva, trazendo verdadeira solução a lide apresentada ao Poder Judiciário.

Na explanação trazida por João Batista Lopes e Maria Elizabeth de Castro Lopes:

“A Constituição de 1988 traz, no inciso XXXV do art. 5º, a seguinte disposição: ‘A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito’. Para além da literalidade do texto, o que se estabelece não é apenas o direito de ingressar em juízo ou de movimentar a máquina judiciária, mas a garantia de tutela jurisdicional qualificada, cumprida a função social do sistema jurídico.”<sup>13</sup>

Segundo o modelo e fundamentos sob o qual se rege o Estado Democrático de Direito, em especial à luz do modelo constitucional do processo, não basta que ao cidadão seja garantido o direito de peticionar ao Poder Judiciário sem que, concomitantemente, lhe seja assegurado o direito implícito a uma prestação justa, adequada e efetivamente observada no plano material. Isso porque a substancial observância do acesso à justiça depende, invariavelmente, da existência de meios que cumpram adequadamente as duas vertentes do aludido princípio, como elucida Leonardo Ferres da Silva Ribeiro<sup>14</sup>.

Deste modo, entende-se que o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição é garantia constitucional do jurisdicionado de, uma vez que lhe é vedado a autotutela, valer-se do Judiciário em busca de uma solução quando se

---

12 WATANABE, Kazuo. Tutela antecipatória e tutela específica das obrigações de fazer e não fazer – arts. 273 e 461 do CPC. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (Coord.). *Reforma do Código de Processo Civil*. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 20.

13 LOPES, João Batista; LOPES, Maria Elizabeth de Castro. Princípio da efetividade. In: *Princípios processuais civis na Constituição*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 241.

14 RIBEIRO, Leonardo Ferres da Silva. Prestação jurisdicional efetiva: uma garantia constitucional. In: *Processo e Constituição: estudos em homenagem ao professor José Carlos Barbosa Moreira*. São Paulo: RT, 2006. p. 153.

encontra em situação de ameaça ou lesão a direito garantido pelo ordenamento jurídico pátrio e de receber uma resposta justa, adequada, tempestiva e efetiva.

Conforme ensinamentos de Nelson Nery Junior, o destinatário principal do inafastabilidade da jurisdição é o legislador, embora o comando atinja a todos indistintamente. Desta forma, “não pode o legislador e ninguém mais impedir que o jurisdicionado vá a juízo deduzir pretensão”<sup>15</sup>.

Essa é também a lição de Canotilho:

“Garantir uma melhor definição jurídico-material das relações entre Estado-cidadão e particulares-particulares, e, ao mesmo tempo, assegurar uma defesa dos direitos ‘segundo os meios e métodos de um processo juridicamente adequado’. Por isso, a abertura da via judiciária é uma *imposição directamente dirigida ao legislador* no sentido de dar operatividade prática à defesa de direitos. Esta imposição é de particular importância nos aspectos processuais.”<sup>16</sup>

Ademais, por tratar-se de garantia fundamental, possuindo caráter de cláusula pétrea, os contornos traçados pelo Texto Constitucional não admitem restrições, significando que nenhuma lei pode autoexcluir-se da apreciação do Poder Judiciário quanto à verificação de sua constitucionalidade. Conforme explana Celso Ribeiro Bastos e Ives Gandra Martins:

“À exceção dos contornos impostos pelo próprio texto constitucional, não se admitem outras restrições ao direito de acesso ao Judiciário, mesmo porque cuida-se de garantia fundamental, cláusula pétrea, portanto, que sequer por via de emenda à Constituição pode ser alterada (art. 60, § 4º, IV, da CF), o que significa que ‘lei alguma poderá autoexcluir-se da apreciação do Poder Judiciário quanto à sua constitucionalidade, nem poderá dizer que ele seja ininvocável pelos interessados perante o Poder Judiciário para resolução das controvérsias que surjam da sua aplicação’.”<sup>17</sup>

Por sua vez, no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e art. 8º, VI, que dispõem sobre o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, estabelecem

---

15 NERY Jr., Nelson. *Princípios do processo civil na Constituição Federal*. 8. ed. São Paulo: RT, 2004. p. 130.

16 CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. São Paulo: Almedina, 2003. p. 275.

17 BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989. v. 2. p. 171.



## DOCTRINA

o princípio da autonomia da vontade coletiva, uma vez que autoriza as partes a constituir normas jurídicas específicas e adequadas ao ambiente de trabalho.

Conforme preleciona João Lima Teixeira Filho, a negociação coletiva de trabalho é efeito decorrencial da autonomia privada e sua manifestação concreta. A autonomia privada coletiva é o poder social dos grupos representados autorregularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par ou apesar do regramento estatal, desde que não afronte norma típica de ordem pública<sup>18</sup>.

Dessa forma, a autonomia privada coletiva possibilita aos trabalhadores e empregadores o direito à negociação coletiva através de entidades sindicais, na busca de harmonizar seus interesses, sem a necessidade de intervenção estatal, que, por vezes, pode não atender às peculiaridades das relações trabalhistas. As entidades sindicais têm plena liberdade para editar normas que complementam as estabelecidas por lei e são aplicáveis às categorias envolvidas.

Sérgio Pinto Martins, ao discorrer sobre o tema, aponta dois aspectos desse princípio: o objetivo e o subjetivo. O ponto de vista subjetivo seria a coletividade de pessoas que defendem um interesse em comum, enquanto que o aspecto objetivo é o próprio ordenamento sindical, diferenciado em relação a outras entidades de fato<sup>19</sup>.

Raimundo Simão Melo apresenta a seguinte explanação quanto ao princípio mencionado:

“Autonomia privada coletiva das partes é o efeito da negociação concernente no reconhecimento, por parte do Estado, da prevalência da norma coletiva, fruto da negociação sobre as normas estatais, porque se parte do princípio de que as normas resultantes da negociação coletiva são mais democráticas e têm mais condições de atender especificamente os reclames de seus destinatários, uma vez que elaboradas por eles próprios.”<sup>20</sup>

Mauricio Godinho Delgado denomina a autonomia coletiva como princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva. Segundo o entendimento do autor, o princípio é a própria justificativa da existência do Direito do Tra-

18 TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. II. p. 1.189/1.191.

19 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 768.

20 MELO, Raimundo Simão de. Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro. *Revista Consultor Jurídico*. 22 jan. 2016.

balho Coletivo e possibilita, através dos processos de negociação coletiva e seus instrumentos, a criação de normas jurídicas em harmonia com as normas criadas pelo Estado, desenvolvendo, assim, o princípio democrático da descentralização política<sup>21</sup>.

A autonomia dos entes sindicais, embora ampla, não é irrestrita, pois o Estado impõe a observação de conteúdo mínimo obrigatório de direitos, considerados indisponíveis. Não se admite a autonomia coletiva quando esta infligir norma de ordem pública e de ordem geral, como ocorre em relação a algumas matérias que visam, por exemplo, resguardar a saúde e a integridade física do trabalhador no ambiente laboral.

Assim sendo, pelo princípio da autonomia coletiva, confere-se aos sujeitos da relação de trabalho a possibilidade de compor seus interesses através de acordo de vontades apto a reger a relação de trabalho existente, independentemente de intervenção estatal. Contudo, essa autonomia encontra limites no próprio Estado que, para proteger os representados, impõe a observância daqueles direitos considerados indisponíveis, cabendo a ele reconhecer a nulidade do resultado de qualquer negociação desencadeada sem a manifestação desse conteúdo mínimo democrático<sup>22</sup>.

Ainda no que tange ao conteúdo das negociações coletivas e sua conformidade com o ordenamento jurídico, o princípio da adequação setorial negociada trata das possibilidades e limites da negociação coletiva, estabelecendo critérios de harmonização entre as normas advindas de negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes do Estado.

Esse princípio decorre do limite expresso pelo constituinte originário no *caput* do art. 7º da Constituição, segundo o qual o rol de direitos elencados em seu texto é, na verdade, um patamar mínimo que pode ser ampliado, mas não reduzido ou suprimido pelas vias negocial e legislativa.

A partir desse princípio, fundamentado no reconhecimento do fortalecimento do poder sindical, os instrumentos coletivos de negociação, construídos de forma autônoma, para tutelar direitos de certa categoria profissional, prevalecem sobre as normas jurídicas, de origem heterônoma, sem descuidar da preservação do patamar mínimo civilizatório obreiro, conforme edificado no ápice do ordenamento jurídico brasileiro.

---

21 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1.043-1.044.

22 MELO, Raimundo Simão de. Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro. *Revista Consultor Jurídico*. 22 jan. 2016.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, o patamar civilizatório mínimo possui a seguinte formação:

“No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, da CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infra-constitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).”<sup>23</sup>

Analisado o conjunto normativo basilar do princípio ora em estudo, nota-se que as normas autônomas, construídas para incidirem sobre certa categoria profissional ou econômica, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônimo, desde que respeitados critérios objetivamente fixados, sendo eles:

“a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).”<sup>24</sup>

Com relação ao primeiro critério, há a promoção de parâmetro superior à produção normativa estatal, sendo compatível com o princípio da proteção. O segundo, por sua vez, diferencia direitos entre parcelas de caráter absoluta e relativamente disponíveis, conferindo validade às normas autônomas quando transacionados somente aqueles direitos de conteúdo relativamente disponíveis.

Outro princípio que faz necessária a análise face às alterações legislativas apresentadas com a Lei nº 13.467/2017 é o da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sua previsão é extraída da leitura conjulgada do disposto no § 3º do art. 8º e no § 1º do art. 661-A da nova CLT, segundo o qual no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico

23 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1.389.

24 DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 257.

respeitado o disposto no art. 104 de Código Civil e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Segundo interpretação realizada por Mahin, o propósito da alteração legislativa é evidente: restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos pela Justiça do Trabalho. Nas palavras do autor:

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

E, neste ponto, o princípio concebido pelos legisladores que ‘reformaram’ a CLT vai de encontro a direito fundamental de todo trabalhador e trabalhadora brasileira ou estrangeira residente no país, no sentido de que ‘a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito’.”<sup>25</sup>

Nota-se que o novel princípio apresentado pela Lei Federal nº 13.467/2017 trouxe notória discussão jurídica por carregar limitação ao princípio do acesso à justiça, o que será melhor explanado quando da análise pontual dos dispositivos legais advindos com a Reforma Trabalhista, referentes à celeuma objeto do presente estudo.

#### **4 – Das alterações legislativas advindas com a Lei nº 13.467/2017**

A Lei nº 13.467/2017, popularmente nomeada Reforma Trabalhista, trouxe alterações legislativas relevantes no que tange à negociação coletiva, seja quanto aos institutos de direito material, que poderão ser objeto de cláusulas jurídicas nos instrumentos de negociação, bem como ao condicionamento da atuação dos órgãos do Poder Judiciário quando provocados a investigar seu conteúdo.

Inicialmente, será analisado o art. 611-A da CLT, incluído pela Lei Federal nº 13.467/2017, que apresenta extenso rol exemplificativo de matérias como se observa pela expressão “entre outros” constante no *caput* do dispositivo, que podem ser objetivo de normatização pela negociação coletiva trabalhista, prevalecendo sobre a lei:

---

25 MAHIN, Pedro. Com reforma da CLT, vontade coletiva continua submetida à Constituição. *Revista Consultor Jurídico*. 27 jul. 2017.

## DOCTRINA

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

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

II – banco de horas anual;

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

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

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

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.”

Necessário se faz acrescer ao rol de permissões acima apresentadas, a regra significativamente flexibilizadora contida no parágrafo único do novo art. 611-B da CLT, que apresenta mais uma permissão para os instrumentos coletivos negociados, *in verbis*:

“Art. 611-B. (...)”

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.” (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017).”

Num primeiro momento, principalmente pela concepção de prevalência do negociado sobre o legislado, entende-se que a Lei nº 13.467/2017 passou a autorizar a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho em todas as suas variáveis, ainda que considerado preceito menos favorável, em contraponto ao disposto no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal.

Notadamente, embora a flexibilização trabalhista pela via negociada seja um dos objetivos da Lei nº 13.467/2017, a produção de normas autônomas não pode ser realizada de forma a inviabilizar a materialização do potencial civilizatório da negociação coletiva como veículo de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho das pessoas humanas e como mecanismo de elevação das condições de pactuação da força de trabalho<sup>26</sup>.

Interessante apontamento realizado por Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado quanto à expressão da prevalência do negociado sobre o legislado, conforme descrito no *caput* do art. 611-A:

“Registre-se, de toda maneira, que o texto do *caput* do art. 611-A da CLT menciona a prevalência do negociado sobre a lei, sem atingir, é claro, temas, direitos e regulamentações que tenham assento em norma jurídica superior à lei ordinária. Desta forma, o negociado não subverte e/ou desrespeita, de modo algum, regras e direitos afirmados que por normas de matriz constitucional (salvo as exceções insertas no art. 7º, VI e XIII, da Constituição, quer por normas internacionais de direitos humanos – estas, ostentando *status* supralegal, conforme já amplamente acentuado neste livro –, quer até mesmo por regras e direitos afirmados por lei complementar.”<sup>27</sup>

Portanto, embora o art. 611-A da CLT apresente rol de matérias que podem ser objeto de negociação coletiva, alargando o elenco de parcelas de indisponibilidade relativa, a norma autônoma produzida deverá observar patamar mínimo civilizatório presente no ordenamento jurídico quanto aos direitos e garantias direcionados ao trabalhador, seja em âmbito constitucional, tratados internacionais ratificados que acabam por ostentar *status* jurídico de norma supralegal, bem como a legislação federal trabalhista, em respeito ao princípio da adequação setorial negociada.

---

26 DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 255.

27 DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 256.

## DOCTRINA

Conveniente identificarmos alguns dispositivos que foram considerados inconstitucionais, como os incisos XII e XIII, que permitem a negociação quanto ao enquadramento do grau de insalubridade, que corresponde a critério técnico, dependente, portanto, de investigação especializada, e a prorrogação de jornada insalubre sem a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho, respectivamente. Por serem de normas de saúde e de segurança dos trabalhadores, tais dispositivos estão inseridos na categoria de direitos de indisponibilidade absoluta, não podendo, portanto, ser negociados de modo a agravar as condições dos trabalhadores.

Segue considerações realizadas por Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado sobre os referidos incisos:

“Ora, a definição e o enquadramento da insalubridade dependem de avaliação técnica especializada, aferida por perícia ambiental, realizada por profissional de nível universitário, devidamente habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho (art. 195 da CLT). O enquadramento da insalubridade (e de seus níveis de nocividade) não é uma escolha intuitiva ou pactuada, que possa ficar ao alcance da negociação coletiva de trabalho. A regência normativa da insalubridade e da periculosidade é concretizada por regras imperativas estatais, de indisponibilidade absoluta, que se encontram explicitamente encorajadas pela Constituição da República (art. 7º, XXII, da CF: ‘XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança’). O mesmo raciocínio aplica-se ao art. 611-A, inciso XIII. Não cabe aos instrumentos coletivos pactuados definir pela prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Saúde e segurança no trabalho são direitos individuais e sociais fundamentais de natureza indisponível (art. 72, XXII, da CF). Não há margem para o rebaixamento da proteção à saúde, ainda que coletivamente negociado, até mesmo porque, conforme já dito, trata-se de tema respaldado em base técnica-científica, por envolver riscos evidentes à preservação da saúde humana.”<sup>28</sup>

Ainda no que tange a inconstitucionalidade dos incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT, a Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça

28 DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 256.

do Trabalho aprovou os seguintes enunciados em sua 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizado na cidade de Brasília/DF<sup>29</sup>.

“30 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LICITUDE E ASPECTOS FORMAIS.

DIREITOS TRABALHISTAS GARANTIDOS POR NORMAS DE ORDEM PÚBLICA, RELATIVOS A MEDIDAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, SÃO INFENSOS À REDUÇÃO OU SUPRESSÃO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CONSOANTE A INTERPRETAÇÃO CONJUNTA DOS INCISOS XXII E XXVI DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO. É, PORTANTO, INCONSTITUCIONAL A PREVISÃO DO ART. 611-A, III E XII, DA CLT (COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017).”

“32 – NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: GRAUS DE INSALUBRIDADE. INSTITUCIONALIDADES, INCONVENCIONALIDADES, RETROCESSO SOCIAL.

AS DISPOSIÇÕES DOS INCISOS XII E XIII DO ART. 611-A DA CLT (POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DE TRABALHADORES EM GRAUS DE INSALUBRIDADE E DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES POR MEIO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO) PERFAZEM RETROCESSO SOCIAL, COM PREJUÍZOS À VIDA DIGNA E À SAÚDE DO TRABALHADOR, SENDO INCOMPATÍVEIS COM OS ARTIGOS 3º, I E IV, 5º, XXIII, 6º, 7º, XXII, 170, III, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM O ART. 11, A, DA CONVENÇÃO 155 DA OIT, COM O ART. 611-B, XVII, DA CLT, E, NO CAMPO PROCESSUAL/DECISÓRIO, COM OS ARTIGOS 1º, 8º E 489, § 2º, DO CPC.”

Importante informar que, mesmo não possuindo caráter vinculante entre os órgãos da Justiça do Trabalho, os enunciados retratam a postura dos magistrados dessa justiça especializada quanto às alterações advindas com a Lei nº 13.467/2017 e o possível norteamto das decisões de mérito a serem proferidas sobre o assunto.

Portanto, rol elencado no art. 611-A deve ser analisado com cautela: num primeiro momento, nota-se que os novos incisos não estão abarcados pelas três

---

29 ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17. Brasília.*



hipóteses autorizadoras das negociações coletivas no âmbito da disponibilidade relativa de direitos<sup>30</sup>.

Todavia, operando-se uma interpretação segundo a lógica da progressividade nas negociações coletivas, em que as convenções e acordos coletivos são dirigidos à elevação do patamar mínimo civilizatório, apresentam-se como coerentes com o texto constitucional as inovações legislativas empreendidas<sup>31</sup>.

Quanto à necessidade de respeito ao patamar civilizatório mínimo pela negociação coletiva, segue enunciado do Anamatra:

“44 – NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO.

É NULA CLÁUSULA NORMATIVA, POR QUEBRA DAS CARACTERÍSTICAS FUNDANTES DO DIREITO DO TRABALHO COMO RAMO JURÍDICO ESPECIALIZADO, QUANDO IMPORTAR VIOLAÇÃO AO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO (ARTIGOS 9º, 444, 468 E 611-A DA CLT).”<sup>32</sup>

Deste modo, não há de se negar que, com a edição do art. 611-A da Lei nº 13.467/2017, houve a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas pela via negociada, podendo ser considerado preceito menos favorável, em contraponto ao disposto no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal, todavia, para se evitar a supressão de direitos e garantias basilares previstos em normas heterônomas, o primeiro parâmetro que deve guiar a exegeta é a interpretação conforme a Constituição, a fim de promover a necessária filtragem constitucional, afastando eventuais antinomias do sistema de normas<sup>33</sup>.

30 São reputadas parcelas de disponibilidade relativa e, portanto, transacionáveis, somente três incisos expressamente previstos no art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil: VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. (DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 249)

31 VIDAL, Victor Luna. A reforma trabalhista e o princípio da adequação setorial negociada. *Alethes*, v. 08, n. 14, p. 341-362, set./dez. 2017, p. 349.

32 ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17. Brasília.

33 SILVA, Paulo Renato Fernandes da; SILVA, Alba Valéria Gudes Fernandes. Aspectos interpretativos iniciais da reforma trabalhista e o princípio da intervenção mínima. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 107, 2017.

## DOCTRINA

Dentro dos artigos incluídos a CLT pela Lei da Reforma Trabalhista, encontra-se o art. 611-B, o qual elenca algumas limitações à negociação coletiva trabalhista, sob pena de nulidade.

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

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

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017)

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

IV – salário mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

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

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

## DOCTRINA

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.”

O art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados.

Nas palavras de Godinho Delgado, os direitos de indisponibilidade absoluta são imantados 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, a valorização mínima deferível ao trabalho<sup>34</sup>.

Com efeito, a aparente classificação de direitos sociais disponíveis e indisponíveis, por meio dos arts. 611-A e 611-B, colidem com a classificação estabelecida pela Constituição, que prevê apenas três restritas hipóteses de disponibilidade relativa dos direitos fundamentais trabalhistas, sendo os três incisos expressamente previstos no art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil: “VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (...) XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”<sup>35</sup>.

Segundo apontamentos realizados por Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, teve o legislador infraconstitucional a intenção de apresentar no art. 611-B rol *numerus clausus*, o que não pode preponderar, ainda que o *caput* do artigo disponha a palavra “exclusivamente”, parecendo à lei significar que outros temas e assuntos não poderão compor, de forma alguma, o elenco de objetos ilícitos de CCTs e ACTs, o que não pode se considerar, visto que outros temas encontram-se excluídos da hipótese de negociação coletiva trabalhista, por força de conjunto geral da ordem jurídica brasileira, ou por preceitos normativos específicos<sup>36</sup>.

A Reforma Trabalhista também procurou restringir a atuação do Poder Judiciário no tocante ao controle de constitucionalidade, de convencionalidade e de legalidade das cláusulas inseridas nos instrumentos de negociação coletiva.

Tal alteração legislativa é observada § 3º do art. 8º da CLT, que deve ser lido em conjunção com a regra insculpida no § 1º do art. 611-A da CLT, *in verbis*:

“Art. 8º (...)

§ 3º 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

34 DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 83.

35 VIDAL, Victor Luna. A reforma trabalhista e o princípio da adequação setorial negociada. *Alethes*, v. 08, n. 14, p. 341-362, set./dez. 2017, p. 356.

36 DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 266-267.

## DOCTRINA

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.

(...)

Art. 611- A (...)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017)”

Os artigos destacados se reportam às limitações interpretativas e investigadoras, pela Justiça do Trabalho, dos instrumentos de negociação coletiva que forem levados ao seu conhecimento.

Conforme se extrai a partir da leitura do art. 611-A, § 1º, da CLT, o exame de ACT ou CCT pela Justiça do trabalho irá limitar-se à observância do disposto no § 3º do art. 8º da CLT, cuja redação dispõe que “no exame das Convenções Coletivas de Trabalho e nos Acordos Coletivos de Trabalho, o Poder Judiciário trabalhista analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, conforme regulação do Código Civil brasileiro (art. 104 CCB) balizando a sua atuação ‘pelo princípio da intervenção mínima autonomia da vontade coletiva’”.

Por sua vez, o art. 104 do Código Civil brasileiro dispõe que a validade do negócio jurídico requer: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, forma prescrita ou não defesa em lei.

A alteração advinda significa dizer que o legislador buscou prestigiar a negociação direta entre empregados e empregadores, limitando a avaliação do Juízo Trabalhista quanto ao conteúdo do instrumento normativo, devendo considerar apenas a legitimidade das partes, o objeto e a forma adotada, restringindo ao máximo o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos.

Com efeito, configura dever constitucional dos magistrados e desembargadores a apreciação do mérito de quaisquer demandas que lhes sejam submetidas, tendo em vista o princípio da inafastabilidade da jurisdição e a competência do Judiciário Trabalhista para a investigação e o julgamento de conflitos entre os sindicatos obreiro e patronal e entre empregados e empregadores, conforme, respectivamente, os arts. 5º, inciso XXXV, e 114, inciso III, da Constituição Federal, não possuindo as alterações legislativas força para abalar os sólidos fundamentos supralegais.

Assim, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, ao esbarrar no limite da amplitude do acesso à Justiça, previsto na Constituição da República, não poderia se sobrepor a um direito fundamental estabelecido constitucionalmente. De outro modo, deveria seguir a sua orientação.

Ademais, por tratar-se de garantia fundamental, possuindo caráter de cláusula pétrea, os contornos traçados pelo Texto Constitucional quanto ao acesso à Justiça não admitem restrições, não podendo a lei autoexcluir-se da apreciação do Poder Judiciário quanto à verificação de sua constitucionalidade.

Logo, a interpretação que deve orientar o § 3º do art. 8º da CLT é no sentido de que a Justiça do Trabalho, ao examinar o conteúdo nas cláusulas constantes nos instrumentos coletivos, deve assimilar seu papel em complementar as normas jurídicas estatais, respeitando de maneira geral o que ali disposto, restringindo sua atuação à verificação os elementos de validade do negócio jurídico. Todavia, o reconhecimento das normas autônomas não deve significar desprezo quanto ao patamar mínimo de direitos e garantias existentes no ordenamento pátrio, que devem ser observadas nas relações laborais.

Neste sentido, elucidam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

“Neste quadro, a interpretação racional, lógica, sistemática e teleológica do novo § 3º do art. 8º da CLT é no sentido de que a Justiça do Trabalho, ao examinar os preceitos constantes dos diplomas coletivos negociados (convenções coletivas e/ou acordos coletivos do trabalho), deve compreender o papel regulador complementar à ordem jurídica heterônoma estatal que é cumprido pela negociação coletiva trabalhista, respeitando, de maneira geral, os seus dispositivos celebrados. Entretanto esse respeito aos dispositivos celebrados pela negociação coletiva trabalhista não significa sufragar agressão frontal, por tais dispositivos – se houver – ao patamar civilizatório mínimo ficando pela Constituição da República, e pelas normas internacionais imperativas sobre direitos humanos econômicos sociais e culturas, inclusive trabalhistas.”<sup>37</sup>

Lembremos que o art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, dispõe sobre a prevalência do negociado sobre o legislado nos temas que expressamente elenca, assim como o art. 611-B dispõe sobre os temas que não podem ser objeto de livre negociação. Não obstante, tal fato por si só não desobriga a análise, em cada caso concreto, da

---

37 DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 278-279.

possibilidade da prevalência do negociado sobre as garantias legais e constitucionais na conformidade dos princípios que fundamentam as relações laborais<sup>38</sup>.

Ademais, o fato de que o exame das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho deve restringir-se à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, os próprios termos existentes no § 3º do art. 8º da CLT, requerendo a existência de objeto lícito para validade do negócio jurídico, por si só, permitem que a Justiça do Trabalho prossiga exercendo o controle de legalidade e de constitucionalidade das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho<sup>39</sup>.

Sobre a atuação do Poder Judiciário quanto à apreciação das cláusulas integrantes dos instrumentos normativos coletivos, a Anamatra entendeu pela inconstitucionalidade no § 3º do art. 8º e art. 611-A, § 1º da CLT por restringir da apreciação da Justiça do Trabalho o conteúdo dos acordos e convenções coletivas, inclusive quanto a sua constitucionalidade, conveniência, legalidade e conformidade com a ordem pública social. *In verbis*:

“2 – INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017

OS JUÍZES DO TRABALHO, À MANEIRA DE TODOS OS DE-  
MAIS MAGISTRADOS, EM TODOS OS RAMOS DO JUDICIÁRIO,  
DEVEM CUMPRIR E FAZER CUMPRIR A CONSTITUIÇÃO E AS  
LEIS, O QUE IMPORTA NO EXERCÍCIO DO CONTROLE DIFUSO  
DE CONSTITUCIONALIDADE E NO CONTROLE DE CONVEN-  
CIONALIDADE DAS LEIS, BEM COMO NO USO DE TODOS OS  
MÉTODOS DE INTERPRETAÇÃO/APLICAÇÃO DISPONÍVEIS.  
NESSA MEDIDA: I – REPUTA-SE AUTORITÁRIA E ANTIRREPU-  
BLICANA TODA AÇÃO POLÍTICA, MIDÍÁTICA, ADMINISTRATI-  
VA OU CORREICIONAL QUE PRETENDER IMPUTAR AO JUIZ DO  
TRABALHO O ‘DEVER’ DE INTERPRETAR A LEI Nº 13.467/2017  
DE MODO EXCLUSIVAMENTE LITERAL/GRAMATICAL. II – A IN-  
TERPRETAÇÃO JUDICIAL É ATIVIDADE QUE TEM POR ESCOPO  
O DESVELAMENTO DO SENTIDO E DO ALCANCE DA LEI TRA-  
BALHISTA. É FUNÇÃO PRIMORDIAL DO PODER JUDICIÁRIO  
TRABALHISTA JULGAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO E DIZER  
O DIREITO NO CASO CONCRETO, OBSERVANDO O OBJETIVO  
DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE CONSTRUIR UMA

38 MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista. *Revista Consultor Jurídico*. 6 out. 2017.

39 MAHIN, Pedro. Com reforma da CLT, vontade coletiva continua submetida à Constituição. *Revista Consultor Jurídico*. 27 jul. 2017.

SOCIEDADE MAIS JUSTA E IGUALITÁRIA. EXEGESE DOS ARTS. 1º, 2º, 3º, 5º, INCISO XXXV, 60 E 93, IX E 114 DA CRFB. III – INCONSTITUCIONALIDADE DOS §§ 2º E 3º DO ART. 8º DA CLT E DO ART. 611-A, § 1º, DA CLT. SERÁ INCONSTITUCIONAL QUALQUER NORMA QUE COLIME RESTRINGIR A FUNÇÃO JUDICIAL DE INTERPRETAÇÃO DA LEI OU IMUNIZAR O CONTEÚDO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA APRECIÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, INCLUSIVE QUANTO À SUA CONSTITUCIONALIDADE, CONVENCIONALIDADE, LEGALIDADE E CONFORMIDADE COM A ORDEM PÚBLICA SOCIAL. NÃO SE ADMITE QUALQUER INTERPRETAÇÃO QUE POSSA ELIDIR A GARANTIA DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO, ADEMAIS, POR OFENSA AO DISPOSTO NO ART. 114, I, DA CF/88 E POR INCOMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS DA SEPARAÇÃO DOS PODERES, DO ACESSO À JUSTIÇA E DA INDEPENDÊNCIA FUNCIONAL.<sup>40</sup>

Assim, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva pouco ou nada diz de relevante quanto à atuação do Judiciário Trabalhista frente a acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho. Se o instrumento coletivo estiver de acordo com a lei, não haverá razão para a intervenção da Justiça do Trabalho; por outro lado, se estiver em desacordo, o Poder Judiciário não poderá deixar de apreciar lesão ou ameaça a direito<sup>41</sup>.

## 5 – Considerações finais

A Constituição Federal de 1988 buscou implantar no país o Estado Democrático de Direito, reconhecendo em seu art. 8º a negociação coletiva como meio legítimo de resolução de conflitos trabalhistas coletivos. Entretanto, não se faz possível a concepção de negociação coletiva trabalhista como mecanismo de precarização e rebaixamento do valor do trabalho e condições de vida dos empregados e demais trabalhadores sob sua influência normativa.

Dessa forma, os instrumentos normativos, por serem legítimas fontes de normatização autônoma, devem observar princípios norteadores buscando a harmonia com o ordenamento jurídico pátrio. O princípio da autonomia privada coletiva possibilita aos trabalhadores e empregadores o direito a negociação

40 ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17. Brasília.

41 MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista. *Revista Consultor Jurídico*. 6 out. 2017.



coletiva através de entidades sindicais, na busca de harmonizar seus interesses, sem a necessidade de intervenção estatal que por vezes não consegue atender às peculiaridades das relações trabalhistas. Todavia, embora ampla e constitucionalmente reconhecida, a autonomia dos entes sindicais não é irrestrita, pois o Estado impõe a observação de conteúdo mínimo obrigatório de direitos e garantias, considerados indisponíveis. Desta forma, não se admite a autonomia coletiva quando esta infringir norma de ordem pública e de ordem geral.

Os critérios de harmonização das normas autônomas e heterônomas e os limites de criação das primeiras são ditados através do princípio da adequação setorial negociada, o qual reconhece o fortalecimento do poder sindical e dos instrumentos coletivos de negociação para tutelar direitos de certa categoria que prevalecem sobre as normas jurídicas, sem descuidar da preservação do patamar mínimo civilizatório obreiro, edificado no ápice do ordenamento jurídico brasileiro.

Desta forma, inobstante as alterações à negociação coletiva advindas com a Lei nº 13.467/2017, através dos arts. 611-A e 611-B e do § 3º do art. 8º da CLT, que ostentam rol de matérias que podem ou não ser objetivo de negociação coletiva, trazendo a esses instrumentos maior autonomia e amplitude, acabam por apresentar regras de delimitação quanto à investigação pelo Poder Judiciário ao conteúdo das cláusulas estipuladas, devendo sua interpretação ser pautada no regramento constitucional, buscando a coerência e integração com todo o ordenamento jurídico.

Logo, apesar de a negociação coletiva ostentar amplos e reconhecidos poderes de normatização, não se pode desconsiderar os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do país, por tratar-se de questões de ordem pública.

Assim, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, apresentado pela Lei nº 13.467/2017, apesar da sua intenção de limitar a atuação do Judiciário Trabalhista frente a acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, não trouxe alterações relevantes, visto que, em reverência ao princípio da inafastabilidade de jurisdição e da adequação setorial negociada, se o instrumento coletivo estiver de acordo com a lei, não haverá razão para a intervenção da Justiça do Trabalho; por outro lado, se estiver em desacordo, o Poder Judiciário não poderá deixar de apreciar lesão ou ameaça a direito.

## Referências bibliográficas

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17. Brasília. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 13 ago. 2018.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: Saraiva, 1989. v. 2.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto Lei nº 5.452/1943, de 9 de agosto de 1943. *Diário Oficial da União*. Brasília. 9 ago. 1943.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*. Brasília. 5 out 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 13 jun. 2018.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. São Paulo: Almedina, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

LOPES, João Batista; LOPES, Maria Elizabeth de Castro. Princípio da efetividade. In: *Princípios processuais civis na Constituição*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

MAHIN, Pedro. Com reforma da CLT, vontade coletiva continua submetida à Constituição. *Revista Consultor Jurídico*, 27 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-27/opiniao-reforma-clt-vontade-coletiva-continua-submetida-constituicao>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista. *Revista Consultor Jurídico*. 6 out. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-conforme-reforma-trabalhista>>.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. II.

Recebido em: 23/03/2019

Aprovado em: 24/04/2019