

10 A prevalência do negociado sobre o legislado e o modelo de normas autônomas trabalhistas proposto na Carta Constitucional*

Matheus de Almeida Calado Gonçalves

Graduando em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP). Estagiário do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

RESUMO

Muitas indagações surgiram a respeito da implantação da Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que se deu a partir do estabelecimento da Lei nº 13.467/17, devido às diversas mudanças que ela trouxe consigo. Uma das questões resultantes desta alteração nas normas trabalhistas da CLT foi justamente em relação à prevalência do negociado sobre o legislado, que passou a ter uma dimensão muito maior do que havia antes, pautado nas normas dos artigos 611-A e 611-B do estatuto trabalhista. Utilizando-se do método dedutivo, realizou-se no presente estudo uma análise da controvérsia entre as novidades trazidas pela reforma e o modelo das normas autônomas coletivas de trabalho que

* Artigo realizado a partir do plano de trabalho intitulado “AS IMPLICAÇÕES DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E O MODELO DE NORMAS AUTÔNOMAS TRABALHISTAS PROPOSTO NA CARTA CONSTITUCIONAL”, apresentado ao Programa Institucional de Iniciação Científica para Voluntário da Universidade Católica de Pernambuco, sob a orientação do Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso.

a Constituição Federal prevê em seu texto, verificando-se a flexibilização, supressão e afastamento de direitos trabalhistas, a partir dessa prevalência da negociação coletiva sobre o legislado, e seus efeitos negativos à luz dos princípios e normas constitucionais norteadores do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Negociação coletiva; Reforma trabalhista; Flexibilização do Direito do Trabalho.

Introdução

Com a tramitação do projeto de lei nº 6.787 de 2016, houve posteriormente em 2017 o sancionamento, pelo ex-presidente da República Michel Temer, da então Lei Ordinária nº 13.467, que ficou popularmente conhecida como Reforma Trabalhista. T tamanha reformulação das normas trabalhistas ocorreu de forma abrupta e justamente em meio a uma crise econômica e política que assolava o país, não havendo assim a devida discussão acerca do tema de tamanha relevância social, como seria esperado.

Após a aprovação da Reforma Trabalhista, abriu-se a necessidade de um questionamento aprofundado em torno das mudanças trazidas pela Lei, sendo a prevalência do negociado sobre o legislado um dos pontos mais preocupantes em que houve inovação pela reforma.

Dessa forma, a interrogação maior sobre o tema mencionado, o qual o presente trabalho se propõe a estudar, está na constitucionalidade das modificações ocasionadas pela reforma nas leis trabalhistas, visto que até então havia um limite maior imposto pela Carta Magna na matéria que poderia ser transacionada em uma negociação coletiva, limite este

que a reforma cuidou em relativizar, aumentando as possibilidades de flexibilização dos direitos trabalhistas.

Para a realização do trabalho, escolhemos o método dedutivo, começando com um estudo aprofundado do texto constitucional e examinando seus princípios, com a finalidade de verificar se o texto da Reforma Trabalhista, no que tange ao assunto da prevalência do negociado sobre o legislado, está de fato compatível com a nossa Constituição, fazendo também o uso de livros e artigos científicos sobre a temática para ampliar a compreensão feita no trabalho proposto.

A prevalência do negociado sobre o legislado após a reforma trabalhista

Pode-se dizer, inicialmente, que a Reforma Trabalhista trouxe mudanças substanciais no Decreto Lei de nº 5.452/43, também conhecido como CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Estas alterações no texto do Decreto Lei entraram em vigência quase imediatamente após a rápida aprovação do projeto de lei pelo Congresso Nacional, que acabou sendo transformado em Lei Ordinária. Dentre as tantas mudanças trazidas, há um destaque no âmbito da prevalência do negociado sobre o legislado, que podemos encontrar expresso na redação adicionada à CLT pelos artigos 611-A e 611-B.

Destarte, convém proceder com a conceituação e distinção de acordo coletivo e convenção, uma vez que ambos são institutos que compõem o que chamamos de “negociado”¹.

1 O negociado trata-se, na verdade, da negociação coletiva realizada entre os empregadores e os trabalhadores, por meio da autonomia da vontade das partes, sendo dividido em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Convenção coletiva de trabalho (CCT), como versa o caput do artigo 611 da CLT, 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”. Logo, seguindo o pensamento de Carlos Henrique Bezerra Leite,

Trata-se, pois, de uma contratação coletiva intersindical, cuja principal consequência é vincular juridicamente todos os representados pelas entidades sindicais signatárias, independentemente de serem seus sócios. Basta, pois, pertencer à categoria econômica ou profissional representada pelos sindicatos que firmaram a CCT para ser alcançado pelos efeitos ultra partem de suas cláusulas normativas (LEITE, 2021, p.407).

De outro lado, temos a definição de acordo coletivo de trabalho (ACT) pelo § 1º também do art. 611 da CLT, o qual preceitua “É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

Assim sendo, torna-se perceptível que a principal diferença entre CCT e ACT está na figura de quem participa da negociação coletiva, bem como consequentemente a abrangência em que se dá os seus efeitos. Sob esse viés, Carlos Henrique Bezerra Leite também assinala:

Na verdade, a distinção básica entre ACT e CCT reside nos seus sujeitos e na sua abrangência. No acordo coletivo de trabalho são sujeitos, de um lado, sindicato representante dos trabalhadores e, de outro, uma ou mais empresas, atuando diretamente, isto é, sem representação do

correspondente sindicato patronal. No ACT, portanto, não participa a representação sindical dos empregadores. A abrangência dos efeitos normativos do ACT é inferior à da CCT, pois naquele os efeitos jurídicos ficam limitados aos contratos de trabalho dos empregados da empresa signatária da avença, enquanto nesta os efeitos são estendidos aos empregados de todas as empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo sindicato patronal signatário da avença (LEITE, 2021, p.409).

Podemos dizer, também, que a negociação coletiva se dá através de uma forma básica de solução de conflitos, a autocomposição. Desse modo, ela está pautada principalmente na autonomia de vontade privada das partes, para que se possa haver a criação de acordo mútuo que passa a servir tal qual como uma norma jurídica. Para Ricardo Resende,

São o ACT e a CCT fontes formais autônomas do Direito do Trabalho. Fontes formais porque criam regras jurídicas, assim considerados os preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações futuras. São autônomas porque emanadas dos próprios atores sociais, sem a interferência de terceiro (o Estado, por exemplo, como ocorre com as leis) (RESENDE, 2020, p. 1149).

Vale pontuar, entretanto, que com o advento da Reforma Trabalhista, o negociado acabou por alcançar uma dimensão maior do que a que possuía anteriormente, tornando-se então prevalente em relação ao legislado em ainda mais situações. Isso significa dizer que agora existem mais possibilidades em que as negociações coletivas compreenderão mais relevância que a Lei, desde que nestas negociações sejam observadas as regras mínimas assinaladas pela nossa Constituição.

Flexibilização de normas trabalhistas

Apesar da grande mudança trazida pela Reforma Trabalhista na legislação, a negociação coletiva não é uma novidade, uma vez que tal hipótese já é prevista desde 1988 pela nossa Carta Magna, como se pode observar no inciso XXVI do seu artigo 7º².

Todavia, houve de fato uma grande inovação no que diz respeito ao que pode ser transacionado, ou seja, a matéria da negociação coletiva, a qual engloba os direitos que podem ser flexibilizados. Em síntese, podemos conferir as novas possibilidades de negociação elencadas pelo então novo art. 611-A da CLT:

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;

2 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI: reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho” (BRASIL, 1988, Art. 7, XXVI).

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

Faz-se necessário, ainda, observar que há uma limitação imposta pela legislação trabalhista no que tange aos direitos que não podem ser negociados, a qual podemos encontrar no então Art. 611-B da CLT.

Todavia, fica inequívoco que ao trazer um maior número de hipóteses em que se pode haver flexibilidade na matéria negociada por meio de acordo ou convenção coletiva, a reforma acaba impactando mais diretamente na esfera social do trabalhador, o qual é reconhecido pelo Direito do Trabalho como parte hipossuficiente na relação de trabalho. Vale lembrar, ademais, que as possibilidades elencadas por este artigo supracitado são apenas exemplos, não sendo taxativos, uma vez que há em sua redação a expressão “entre outros”. Assim, há a ampliação para uma infinidade de hipóteses de incidência da negociação coletiva, bastando apenas que a matéria negociada não esteja presente nos incisos do Art. 611-B, que são os limitadores máximos do ACT e CCT contidos na reforma.

Salienta-se que apesar da negociação coletiva ser realizada pelo ente sindical da categoria do trabalhador, o que possivelmente possibilitaria uma maior igualdade na relação, ainda restam dúvidas se tais entidades sindicais têm a possibilidade de sempre assegurar de fato o real interesse dos trabalhadores. Por conseguinte, há uma indagação se esse maior poder de flexibilização traz uma melhoria para o trabalhador na relação de emprego, ou se na verdade o prejudica e apenas relativiza os seus direitos conquistados.

As normas autônomas coletivas na Constituição Federal

Como observado anteriormente, a autonomia privada coletiva está expressamente prevista como direito fundamental pelo Art. 7, XXVI, da Constituição Federal. Porém, além da inovação trazida pelo Art. 611-A da CLT, também se pode notar hipóteses no âmbito da negociação coletiva já expressas no texto constitucional, como verificamos em seu artigo 7º, a partir dos incisos VI, XIII e XIV:

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

[...]

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

[...]

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

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

As hipóteses mencionadas pela CF, como observamos nos incisos acima, estão relacionadas às questões de redução temporária de salários, da compensação de jornadas e dos turnos ininterruptos de revezamento nas jornadas acima de seis horas. Por outro lado, o restante dos direitos fundamentais trabalhistas expressos no Art. 7º são inegociáveis, o que não permite que sejam flexibilizados por acordo ou convenção coletiva. Assim, resta claro a intenção do constituinte em preservar os direitos mínimos já adquiridos e que são tidos como indisponíveis.

Há uma diferença, porém, entre a matéria presente na Constituição e no Art. 611-A, uma vez que para que os direitos então mencionados possam ser transacionados, a CF exige que haja no acordo uma contraprestação da outra parte, o que não ocorre com as hipóteses previstas pela Reforma Trabalhista, pois no §2º do Art. 611-A há a seguinte assertiva: «A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico». Consequentemente, ainda que algum direito do trabalhador seja suprimido e não haja contraprestação pela empresa ou ente sindical de empresas, o acordo coletivo ou convenção continuará válido, o que mostra o desfavorecimento ao trabalhador trazido pela reforma, de modo que tal conjuntura culminaria numa afronta aos fundamentos constitucionais.

Conforme o pensamento de Fábio Barroso (2010), a interpretação do Direito como sistema deve

[...]ser utilizada para atingir o espírito, a finalidade da norma conforme a Constituição, que é a melhoria da condição social do trabalhador como direito fundamental, reconhecida a convenção e o acordo coletivo como seus instrumentos, ao estabelecerem condições de trabalho mais vantajosas qualitativamente que as mínimas estabelecidas isonomicamente na legislação do trabalho. É a utilização póspositivista e neoconstitucionalista do Direito em favor da

justiça social e da proteção ao trabalhador
(BARROSO, 2010, p. 225).

Sob esse viés, o ACT e a CCT deveriam funcionar como instrumentos para se alcançar uma melhoria na condição social do trabalhador, ficando duvidável que haja de fato essa melhoria nas situações em que não há sequer uma contraprestação pelo empregador, o que configuraria uma ofensa ao nosso texto constitucional.

(In)constitucionalidade da Reforma Trabalhista

Diante dos pontos expostos até o momento, é possível de antemão já perceber um embate entre o texto da Lei nº 13.467/17 e a nossa Lei Maior.

Em uma primeira análise, como afirma Bramante (2017), poderia se verificar inconstitucionalidade no trecho “entre outros” já no caput do Art. 611-A, uma vez que tal dispositivo deveria se preocupar com a limitação das condições que podem ser transacionadas nas negociações coletivas, permitindo somente as que impliquem real melhoria da condição social do trabalhador, consoante o que a Constituição delibera acerca deste assunto.

Todavia, não é o que o Supremo Tribunal Federal entendeu quando realizou o julgamento do tema 1.046 de repercussão geral, após dar provimento ao Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633, no qual foi fixado a tese de que

São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os

direitos absolutamente indisponíveis (STF - ARE: 1121633 GO 0000967-13.2014.5.18.0201, Relator: Ministro Gilmar Mendes, Data de Julgamento: 02/06/2022, Pleno do Tribunal, Data de Publicação: DJe 14/06/2022).

O que nos mostra, então, que para o STF não há inconstitucionalidade quando não estiverem presentes vantagens compensatórias nos acordos e convenções, sendo aceito a limitação e afastamento de direitos trabalhistas sem qualquer contraprestação explícita, desde que não se tratem dos direitos absolutamente indisponíveis.

Cabe pontuar, porém, que mesmo com a constitucionalidade aferida pelo STF, não há dúvidas de que o afastamento de direitos por negociação coletiva nesses termos trata-se de verdadeiro retrocesso social, pois antes da reforma tal prática era vedada. Assim sendo, fica claro a violação de certos princípios trabalhistas, tal qual o próprio princípio do não retrocesso social.

Sobre este princípio, postula Daniela Reis:

O princípio da vedação do retrocesso social enuncia serem insusceptíveis de rebaixamento os níveis sociais já alcançados e protegidos pela ordem jurídica, seja por meio de norma supervenientes, seja por intermédio de interpretação restritiva (REIS, 2012, p.35).

De tal modo que, com o afastamento de direitos já conquistados ao longo da evolução do Direito do Trabalho, há realmente a violação deste princípio tão importante para o trabalhador. Logo, com a desvalorização das garantias sociais que foram alcançadas aos poucos e durante décadas, o estado social do empregado volta a um patamar primitivo, tendo então um impacto negativo em sua condição de trabalho.

Outrossim, podemos citar também a restrição que ocorre ao princípio da proteção ao trabalhador. Sobre este princípio, Cassar (2017) expõe que

O princípio da proteção ao trabalhador está caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, o que limita, em muito, a autonomia da vontade das partes. Desta forma, o Estado legisla e impõe regras mínimas que devem ser observadas pelos agentes sociais. Estas formarão a estrutura basilar de todo contrato de emprego (CASSAR, 2017, p.169).

Destarte, com a negociação coletiva podendo tratar de qualquer situação de trabalho, excetuadas as mencionadas no Art. 611-B da CLT, o princípio da proteção ao trabalhador acaba então sendo suprimido pela autonomia privada das partes, pois não há uma intervenção estatal e a negociação passa a compreender mais força que a própria Lei, o que na prática pode beneficiar muito mais o empregador do que de fato o empregado.

Além disso, cabe mencionar, também, que os tribunais vêm reconhecendo a inconstitucionalidade contida nos artigos da reforma que tratam de negociação coletiva. A exemplo disso, foi declarada, em acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, a inconstitucionalidade do inciso XIII do Art. 611-A, bem como do parágrafo único do Art. 611-B da CLT, como podemos verificar a seguir:

ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGOS 611-A, INCISO XIII E 611-B, PARÁGRAFO ÚNICO, AMBOS DA CLT. PROCEDÊNCIA. Diante da inegável nocividade à saúde do trabalhador, ao laborar em sobrejornada em ambiente insalubre, são inconstitucionais os arts. 611-A, inciso XIII e 611-B, parágrafo único, ambos da CLT, com redação dada pela

Lei n. 13.467/2017, no tocante à autorização de prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT, em flagrante afronta ao comando constitucional, que prevê a necessidade da redução dos riscos inerentes ao trabalho, como se depreende dos parâmetros expressos nos artigos 6º, 7º, inciso XXII e 196 da Constituição Federal. (Arguição de Inconstitucionalidade, Processo nº 0000228-28.2021.5.14.0000, Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, Relator: Carlos Augusto Gomes Lôbo, Julgado em 28/10/2021). (Grifos nossos).

No entendimento do referido Tribunal, tais dispositivos afrontam a saúde e a segurança dos trabalhadores, que se tratam na verdade de direitos fundamentais presentes na Carta Magna, o que torna inconstitucional parte do texto dos artigos mencionados. Concordamos com o referido Tribunal, pois a disponibilidade para negociar estes direitos pode acarretar grande prejuízo ao trabalhador, que sempre deve ser protegido, no que for possível, dos riscos inerentes ao seu trabalho, conforme os preceitos constitucionais.

Em face de tantas controvérsias acerca da polêmica reformulação promovida pela reforma nos artigos da CLT, é possível identificar também uma dicotomia entre a epistemologia do Direito do Trabalho, que tem como um dos principais propósitos promover um melhor estado social para o trabalhador, e essa inovação imposta pela Lei nº 13.467/17. Para Cassar (2017),

O conteúdo da nova Lei, ao contrário do que afirmado pela imprensa, desconstrói o direito do trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável

ao empregado, valoriza a livre-autonomia da vontade, prevê a prevalência do negociado sobre o legislado (para reduzir e suprimir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste e exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho (CASSAR, 2017).

Diante do exposto, é de grande notoriedade, portanto, a inconstitucionalidade presente na Reforma Trabalhista, a qual trouxe consigo em evidência uma problemática em relação ao embate presente entre a prevalência do negociado sobre o legislado nos moldes da recente alteração promovida na CLT e o modelo de normas autônomas trabalhistas proposto na nossa Constituição. Por conseguinte, vemos continuamente sua constitucionalidade sendo contestada, e por vezes o reconhecimento dessa inconstitucionalidade, situação essa que deve ainda continuar perdurando.

Considerações finais

O presente trabalho teve como objetivo principal analisar a oposição presente entre a Reforma Trabalhista e o modelo de normas autônomas coletivas trabalhistas previsto pela Constituição Federal.

Verificou-se durante o estudo uma promoção da flexibilização de direitos trabalhistas causada pela inovação da reforma e, por consequência disso, um embate com os preceitos constitucionais. Em vista disso, identificamos normas, bem como princípios, que entram em um conflito direto com o novo texto proveniente da Lei 13.467/17.

Desse modo, a análise nos permitiu compreender a incidência da supressão e o afastamento de direitos que o advento das novas regras está provocando, sendo, em sua maioria das vezes, inconstitucional, o

que confirma a hipótese levantada de que há incoerência acerca dos dispositivos da reforma e os paradigmas existentes na nossa Carta Magna.

Por certo, a Reforma Trabalhista trouxe profundas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, em especial na matéria que amplia a relevância e poder da negociação coletiva sobre o legislado. Tais alterações vêm e devem continuar gerando debate entre a doutrina, os tribunais e os juristas em geral, o que indubitavelmente é fundamental para se assegurar que os ditames constitucionais possam ser realmente seguidos, e que se garanta de igual forma o desenvolvimento contínuo e pleno do Direito do Trabalho.

Referências

ALBUQUERQUE, D. N e BARROSO, F. T. Legislado X negociado: uma reflexão necessária no Direito Laboral. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica – RIHJ** – Belo Horizonte, ano 15, n.22, p. 205-218, jul. /dez. 2017.

BARROSO, Fábio Túlio. **Direito Flexível do Trabalho** – Abordagens Críticas. Recife: Editora Universitária UFPE, 2009.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

BRAMANTE, Ivani Contini. Reforma trabalhista: prevalência do negociado sobre o legislado. In: MARTINS, Juliane Caravieri (Org.); BARBOSA, Magno Luiz (Org.); MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org.). **Reforma trabalhista em debate: direito individual coletivo e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 15/11/2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20/01/2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário com Agravo, 1121633/GO. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgado em 02/06/2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em 14/06/2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (Pleno)**. Arguição de Inconstitucionalidade. Processo nº 0000228-28.2021.5.14.0000, Relator: Carlos Augusto Gomes Lôbo, Data do Julgado: 28/10/2021. Disponível através de consulta processual em: <https://consulta.trt14.jus.br/>. Acesso em 06/06/2022.

CALCINI, Ricardo Souza. Prevalência do negociado em norma coletiva sobre o legislado. **Revista Jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina**, Santa Catarina, v. 9, n. 16, p. 69-78, 2018.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: MÉTODO, 2017.

DE MOURA, Juliana Cristina Ferraz; TEIXEIRA, Sérgio Torres. A prevalência do negociado sobre o legislado na Reforma Trabalhista. **Ciências Humanas e Sociais**, Recife, v. 4, n.2, p. 81-98, Julho 2019.

FERNANDES, Marília Costa Barbosa. Aspectos da prevalência do negociado sobre o legislado e sua afronta aos direitos fundamentais conforme a teoria de Robert Alexy. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 127-165, jan./jun. 2018.

JODAR, Cláudio Henrique Urbanavícius; OLIVAS, Marcos Antônio; PEREIRA, Érica Luzia. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:

Um retrocesso social consubstanciado em escravidão velada⁹. **Revista Científic@ Universitas**, Itajubá v.6, n.3, p. 103 – 12, Nov-Mai. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

REIS, Daniela Muradas. Influxos legais, jurisprudenciais e o princípio da vedação do retrocesso social. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; FATTINI, Fernanda Carolina; BENEVIDES, Sara Costa. (Org.). **O que há de novo em Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2012, v. 1, p. 25-42.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. Ed. – São Paulo: Grupo GEN, 2020.