

A RELAÇÃO ENTRE NORMAS COLETIVAS AUTÔNOMAS E LEGISLAÇÃO ESTATAL: DUAS NOTAS SOBRE O MODELO NORMATIVO BRASILEIRO

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva*

Os tempos presentes trazem de volta à centralidade do debate a temática da negociação coletiva de trabalho, os efeitos jurídicos de seus resultados, suas relações de temporalidade, hierarquia e eficácia subjetiva. Estamos diante de mais um paradoxo: o instituto jurídico volta à cena, quando seus atores relevantes perdem força, seus fundamentos político-filosóficos sofrem intensos e direcionados questionamentos, o discurso da crise econômica volta a ser ouvido e os sentidos do trabalho, do diálogo social e do pluralismo político se enfraquecem.

Os projetos de reformulação sistêmica do modelo de relações sindicais e coletivas do trabalho com estímulo e suporte à atuação dos atores sindicais profissionais que se apresentaram nas últimas décadas em perspectiva contra-hegemônica, pugnavam por uma valorização da autonomia coletiva com o objetivo de universalizar os direitos sociais, potencializar o controle sobre o poder do empregador, e democratizar a vida da empresa e do país. Em direção oposta está a pretensa *valorização da negociação coletiva* decorrente de recente projeto de lei e de decisões judiciais que, expressando giros paradigmáticos, reinterpreta regras e normas em desconsideração a princípios caros e orientadores do Direito Constitucional do Trabalho e mesmo do Direito Coletivo do Trabalho, ao construir uma nova hermenêutica decisória.

Distante da jurisprudência anterior adotada pelo Supremo Tribunal Federal¹ no exercício do controle de constitucionalidade, que muito bem rechaçou

* *Desembargadora do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; doutora em Ciências Jurídicas; mestre em Teoria do Estado e Direito Constitucional (PUC-Rio); professora associada da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGD, onde coordena o grupo de pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho – CIRT cadastrado no diretório do CNPq.*

1 Refiro-me a decisão proferida em 2001 em Recurso Extraordinário pelo Supremo Tribunal Federal, cuja ementa transcrevo: “Estabilidade provisória da empregada gestante (ADCT, art. 10, II, b): inconstitu-

a possibilidade de as convenções e acordos coletivos de trabalho transgirem em prejuízo de direitos fundamentais dos trabalhadores, julgados mais recentes admitiram como válidas normas contestadas contidas em acordos e convenções. Tais normas (a) estabeleceram cláusulas de transação e quitação individual e extrajudicial de direitos em Planos de Dispensa Voluntária²; (b) afastaram a

cionalidade de cláusula de convenção coletiva do trabalho que impõe como requisito para o gozo do benefício a comunicação da gravidez ao empregador. 1. O art. 10 do ADCT foi editado para suprir a ausência temporária de regulamentação da matéria por lei. Se carecesse ele mesmo de complementação, só a lei a poderia dar; não a convenção coletiva, à falta de disposição constitucional que o admitisse. 2. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores que nem à lei se permite” (STF, RE 234.186-3, Min. Rel. Sepúlveda Pertence, 2001). Segundo a fundamentação e as premissas adotadas pelo Supremo Tribunal Federal os direitos fundamentais sociais diante da natureza irrenunciável dos direitos constitucionais dos trabalhadores e do princípio da norma mais benéfica não estão sujeitos à deliberação (e, portanto, à transação pela autonomia coletiva). E remeto também à interpretação dada pelo Supremo Tribunal Federal aos limites dos efeitos das regras coletivas dispositivas: “Sabemos que no RE 205.815, do qual fui Relator para acórdão, pacificou-se a interpretação em relação a esse texto. Parece-me evidente que o inciso XIV tem vigência na hipótese de ausência de convenção coletiva, ou seja, havendo negociação coletiva, poderão as partes dispor de forma diversa ao fixado no inciso XIV da Constituição” (Ministro Nelson Jobim, transcrito do acórdão referente ao julgamento do RE 215.411/SP, sobre o art. 7º, inciso XIV, da Constituição, o Supremo Tribunal Federal, em 2000). Diga-se de passagem, que tal premissa vem sendo observada de modo cuidadoso pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho seja em sua Súmula nº 423, seja nos julgados que não admitem as teses empresariais que defendem a ultratividade de regras coletivas de flexibilização das normas, pois a excepcionalidade do acordo coletivo que afasta norma legal cogente obsta que lhe seja atribuído efeito derogatório *in pejus*, em prazo superior ao seu período de vigência.

- 2 Conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal no RE 590.415-RG de relatoria do Ministro Luiz Roberto Barroso, assim ementada: “DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de demissão incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como de quitação de toda e qualquer parcela decorrente da relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu art. 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/81 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de demissão incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam da mera dispensa por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 6. Provenimento do recurso extraordinário. Afirmção, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de demissão incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

regra legal que determina o pagamento de horas *in itinere* nos termos do art. 58, § 2º, da CLT³; (c) deram a temas até então considerados como infraconstitucionais⁴ o *status* de questão constitucional de forma a possibilitar o exercício da jurisdição de controle pelo STF em Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental sobre a redação da Súmula nº 277 dada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2012⁵, com a determinação de suspensão de todos os processos em curso e efeitos de decisões judiciais proferidas com base na ultratividade das normas de acordos e de convenções coletivas⁶. Ao traçar um “breve histórico da prevalência da autonomia coletiva no STF”, o ministro relator Gilmar Mendes sublinha a proeminência da *autonomia coletiva da vontade* e da *autocomposição dos conflitos trabalhistas* por aquela Corte⁷.

Afirma-se na nova narrativa decisória da Suprema Corte que no âmbito coletivo não há desequilíbrio de poder entre os sujeitos contratantes, de modo a afastar a necessária proteção construída pelo direito individual do trabalho⁸. E que a “essência da negociação coletiva” ocorre a partir de “prestações sinalag-

3 Decisão monocrática proferida pelo ministro Teori Zavascki nos autos do RE 895.759, DJ 22.09.2016: “O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a *ratio* adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical. Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical”.

4 Ver decisão sobre ultratividade na norma coletiva e incorporação aos contratos individuais dos direitos autonomamente assegurados nos autos do AI 731.954-RG, de relatoria do Ministro Cezar Peluzo.

5 Sobre o tema compartilho das considerações lançadas no artigo *A Caminho de um Novo e Desnecessário Direito do Trabalho – A Triste Sina de Sísifo*, – sobre a recente decisão do Ministro Gilmar Mendes que suspendeu a Súmula nº 277 do TST, de autoria dos Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Lelio Bentes Corrêa e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, em 18 de outubro de 2016. Disponível em: <<http://jota.info/artigos/caminho-de-um-novo-e-desnecessario-direito-trabalho-triste-sina-de-sisifo-18102016>>.

6 Ver Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, Distrito Federal, proposta pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino, CONFENEN, com decisão liminar concedida pelo Ministro Gilmar Mendes em 14 de outubro de 2016, conforme publicada na *Revista LTr* 80-10/1226-1241.

7 “Breve histórico da prevalência da autonomia coletiva no STF. É preciso destacar, desde pronto, que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tende a valorizar a autonomia coletiva da vontade e da autocomposição dos conflitos trabalhistas, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Mencione-se, neste sentido, o RE 590.415-RG, Rel. Min. Roberto Barroso, no qual foi confirmada a validade de plano de dispensa incentivada devidamente chancelada por acordo coletivo.” (STF, MC ADPF 323. In: *Revista LTr* 80-10/1235)

8 BRASIL, STF, RE 590.415-RG.

máticas acordadas com o empregador”, assentada em um direito do empregador à obtenção de um “devido contrabalanceamento”. Estabelece ainda que “dentro dos limites da razoabilidade” há que se reconhecer a “especial relevância à autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho”, inclusive para afastar “direito assegurado aos trabalhadores pela CLT¹⁰.”

Os giros hermenêuticos que os Tribunais empreendem no tempo, reconfigurando o Direito do Trabalho, em especial o direito coletivo, têm sido objeto das reflexões acadêmicas da autora há aproximadamente 15 anos. A influência do contexto político e econômico nacional no comportamento decisório das cortes superiores; o fenômeno da flexibilização jurisprudencial; a distinção entre autonomia privada coletiva e autonomia coletiva; entre autonomia da vontade e autonomia coletiva; a falaciosa valorização da negociação coletiva por interpretações que ampliam a eficácia dos pactos, como se autonormação, autotutela e auto-organização não fossem aspectos intrínsecos da autonomia coletiva, esta, sim, fonte produtora de normatividade, etc. são aspectos de estudos anteriores, cujos pressupostos analíticos permanecem válidos para compreender os tempos presentes¹¹.

Não obstante, este artigo pretende contribuir de modo singelo com o atual debate sobre as relações entre as normas oriundas de fontes autônomas e heterônomas, e, mais especificamente, sobre a relação entre acordos e convenções coletivas e legislação estatal no Direito do Trabalho brasileiro¹². Torna-se necessário fazer uma crítica desta nova narrativa decisória que coloniza o Direito do Trabalho pela lógica do Direito Contratual Privado, desprezando a natureza normativa específica das normas coletivas. Para que se reconheça nos instru-

9 BRASIL, STF, MC-ADPF 323.

10 “Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito outorgado a trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do Acordo Coletivo de Trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical” (RE 895.759, 22.09.2016). O afastamento da norma legal, com eficácia para toda a categoria profissional em benefício de afiliados e não afiliados às entidades sindicais foi admitido. Entrementes, não se permite instituição de benefício financeiro em favor dos sindicatos contratantes, mantendo interpretação limitada da autonomia sindical na Súmula Vinculante nº 40, *in verbis*: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.

11 Sobre tais questões refleti e apresentei minhas concepções no livro: *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008.

12 Reconhecem-se as insuficiências das diádes bem como que o binômio heteronomia *versus* autonomia pode reforçar uma separação que não resiste a uma análise percuente, pois desconsideram fatores que perpassam tais construções, o cenário político-econômico, o tipo de atuação do Estado do domínio econômico, a arena da seguridade social, etc. Contudo as diádes lei/negociação, regulação heteronomia/ autonomia, intervencionismo/abstencionismo são importantes para o entendimento dos diferenciados processos de juridificação e construção de modelos jurídicos e de Estado, questões relevantes para este artigo, em abordagem contida aos aspectos normativos da regulação laboral. Sobre a crítica às diádes ver Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. *Relações coletivas de trabalho...*, p. 122.

mentos coletivos pactuados *a alma de lei em um corpo de contrato*, é preciso abandonar as teses de que as negociações coletivas são meras transações nas quais se firmam compromissos mercadológicos recíprocos, bem como que os conteúdos pactuados estariam infensos ao controle judicial. Afinal, como normas jurídicas que são, devem ser interpretadas do mesmo modo que as demais normas trabalhistas, observando a hierarquia e a regra hermenêutica da norma mais favorável. Após um breve esboço teórico sobre negociação coletiva e os três modelos normativos de recepção de suas normas ao sistema jurídico, é apresentado o posicionamento clássico da doutrina brasileira sobre fontes, em especial sobre as relações entre as normas autônomas e heterônomas no Direito brasileiro. Ao final retoma-se o problema da necessária incorporação da eficácia das normas coletivas em um sistema constitucional democrático, e realiza-se uma crítica das concepções que defendem a ampliação das relações supletórias.

1 – CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS

A singularidade do Direito do Trabalho e sua capacidade de atingir funções de civilização das relações laborais, estabilização das relações sociais e políticas e controle duplo do poder econômico e da ação direta das classes trabalhadoras, conforme categoria cultural construída, se explicita por meio de múltiplos aspectos. *Wolfgang Däubler* destaca como as principais dimensões decorrentes da especificidade do campo juslaboral: (a) a proteção do trabalho e sua função mediata de conservação da ordem pela ‘pacificação das relações socioeconômicas’; (b) a incidência sobre situações concretas de trabalho, com ampla diversidade de ocupações e rápidas transformações tecnológicas e produtivas, a exigir regulações específicas e criativas para problemas inéditos decorrentes da inserção na vida da empresa ou nas cadeias produtivas e como estrutura de suporte e estabilização normativa; e (c) a incidência de normas constitucionais, que ao permear o Direito do Trabalho, o estabilizam¹³.

Em consequência lógica às funções e especificidades do mundo do trabalho, o Direito Laboral se construiu por meio da combinação das esferas da autonomia coletiva e da intervenção estatal. Assim, quando há uma boa articulação das fontes provenientes das negociações realizadas diretamente pelos setores econômicos e sindicais e aquelas provenientes das instâncias estatais, preserva-se o necessário espaço para as regulações específicas (ou adequações setoriais). Assegura-se também a capacidade de os atores sociais e os instrumentos coletivos de trabalho incidirem sobre novos conflitos, com rapidez e atualidade, ao mesmo tempo que

13 DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*. São Paulo: LTr, 1997. p. 45-46.

se estabelece um limite constitucional e legal e a criação de uma chave de leitura que permita examinar a validade das normas coletivamente pactuadas.

Na combinação entre negociação coletiva e intervenção estatal, tem-se a explicitação da construção de um moderno ramo jurídico que é o Direito do Trabalho, síntese dos sistemas estatutário e contratual, oriundos das tradições jurídicas diferenciadas dos modelos romano-germânico e anglo-saxão, da *common law* e da *civil law*¹⁴.

Não à toa, ainda que em países nos quais o Direito é legislado por excelência, as fontes como modos de produção jurídica trabalhista são classificadas como heterônomas, se forem criações externas às partes, ou autônomas, elaboradas pelos próprios interessados. As fontes autônomas produzidas pelos interessados – como as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho – são instrumentos privilegiados para especificar no mundo concreto das relações laborais as normas imperativas cogentes, *consideradas patamar mínimo* para a adaptação e para atualizar as regras às inovações das técnicas, processos produtivos e realidades cambiantes do mundo do trabalho. São recebidas e reconhecidas como válidas pela ordem jurídica instituída quando “arrostam o interesse público primário”¹⁵.

No Brasil, como em inúmeros países que adotam sistemas estáticos, os estudos jurídicos privilegiam a análise do resultado, dos efeitos e da eficácia das normas coletivas. São escassos os estudos no campo jurídico sobre os procedimentos negociais concretos, condicionamentos e estrutura da negociação coletiva de trabalho¹⁶.

Este artigo compartilha a advertência metodológica feita pelo jurista Fernando Valdés Dal-Ré, com consciência sobre seus limites analíticos. Reconhece-se a escassez das pesquisas jurídicas sobre as convenções coletivas de trabalho e negociações coletivas no Brasil e os problemas graves que tal insuficiência alimenta, a exemplo do estímulo com que parte da jurisprudência resolve os problemas relacionados à relação entre normas autônomas e heterônomas, ou

14 SUPIOT, Alain. *Crítica del derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996.

15 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 202. Remeto ao autor a utilização de fonte para “designar os diferentes modos de realização, material ou formal, do direito objetivo atual (fonte criadora)”, sendo as primeiras “elementos ônticos que estão na base de elaboração da norma jurídica, i.e., a matéria-prima original de que dimana o valor plasmado na norma, a origem primária do fenômeno jurídico tridimensional (fato, valor e norma)”, que no Direito do Trabalho, segundo Feliciano, relevam a divisão social do trabalho e a técnica como forças produtivas que promovem mudanças nas normas, nas ideologias, na estrutura social e fontes formais como modos de expressão, veículos de exteriorização do Direito. *Op. cit.*, p. 157-159.

16 VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*. Granada: Comares, 2012.

aqueles relativos às relações entre normas pactuadas em níveis de negociação diferenciados (empresa x categoria).

Embora as dificuldades de construção sistemática e harmônica de uma teoria das normas coletivas no marco da Constituição de 1988 sejam oriundas de um conjunto de fatores, dentre os quais a ausência de uma teoria consistente e interdisciplinar sobre negociação coletiva, acredita-se que a falta de explicitação na teoria jurídica dos condicionamentos fáticos às manifestações da autonomia coletiva neste início de século XXI¹⁷ contribui sensivelmente para que certas concepções se limitem a tratar a negociação coletiva como barganha, e seus resultados positivos como contratos ou ainda como manifestação de uma autonomia coletiva privada, que permite ou promove a equivalência ou igualdade dos sujeitos na relação laboral.

Não obstante, Fernando Valdés Dal-Ré adverte sobre o crescimento das abordagens que reduzem a negociação coletiva a um modo de regulação flexível, consoante uma visão funcionalista, de filiação conservadora e neoliberal, que acaba por subordiná-la à lógica de mercado. Tais visões se distanciam das funções originais da negociação coletiva como um método de limitação dos poderes econômicos e das faculdades dos empregadores, e negam o caráter complexo da instituição, no qual sobressai a dimensão política, de mecanismo de regulação de poder e de controle do poder empresarial para atingir um maior equilíbrio das relações de trabalho.

Com novos condicionamentos relacionados às transformações sociais, globais e produtivas no novo capitalismo surgem novos desequilíbrios nas relações coletivas de trabalho. E dentre as transformações produtivas e sociais, Fernando Valdés Dal-Ré sublinha como fatores relevantes que influenciam nas mutações da negociação a descentralização produtiva, a individualização, a erosão da política frente à economia provocada pela globalização e a aparição de novos atores econômicos e sociais. No que diz respeito às mudanças de ordem política, as que decorrem das alterações no sistema de negociação propostas pelo Poder Público, em especial as que afetam o sistema de fontes do direito laboral, trazem subjacentes concepções diversas sobre a intervenção do Estado nas relações de trabalho¹⁸.

Em nosso país, as modificações no sistema negocial que atingem o sistema de fontes laborais e sua articulação não decorrem apenas de proposições legislativas, mas em boa medida de decisões judiciais, como as adotadas recentemente pelo Supremo Tribunal Federal citadas na primeira seção, *supra*.

17 Sobre os fatores inibidores à negociação coletiva de trabalho, remeto às pesquisas de José Francisco Siqueira Neto. Sob uma perspectiva dos procedimentos ver os estudos clássicos do referido autor, em especial: *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991, um dos poucos que trabalharam o procedimento negocial no país.

18 *Op. cit.*, p. 16.

São graves as consequências de tais mutações para o Direito do Trabalho e para o constitucionalismo. Diante da radicalidade das transformações sistêmicas provocadas pela própria atuação estatal, que assentada em um discurso de empregabilidade deixa de expressar uma vontade de reequilíbrio assimétrico das relações de poder por meio de técnicas de proteção, Fernando Valdés Dal-Ré alerta como tais mudanças podem acabar por alterar o próprio sentido do Direito do Trabalho:

“La pérdida del control político sobre el orden económico globalizado transforma la función de la regla jurídico-laboral, que se percibe ahora, en lo esencial, como un medio para moderar o para eliminar las disposiciones limitativas al juego de las leyes ordinarias del mercado. En suma, el canon primero de valoración de la legislación laboral ya no es o no solo es la tutela del trabajo mismo, sino la eficiencia del mercado.”¹⁹

Diante de tal reconfiguração nas funções assumidas pela negociação coletiva e pelo próprio Direito do Trabalho em contexto de crise institucional e econômica, sob os auspícios das políticas de austeridade e de excepcionalidade permanente – como as que foram adotadas nos países ibéricos e agora chegam ao Brasil, a professora Nunzia Castelli observa como se constrói um paradigma pró-contratualização do direito, com a privatização do conceito de interesse geral. Ao comentar as críticas liberais ao pretense “autoritarismo” e “paternalismo do Estado” que estariam na raiz do Direito Laboral, Castelli afirma que “não surpreende que a inderrogabilidade se apresente cada vez mais como um *problema* do que como *fundamento* do direito do trabalho”²⁰.

E é exatamente sobre o sentido da inderrogabilidade das normas cogentes trabalhistas, seu caráter de ordem pública social, por sua inserção no plano dos direitos fundamentais constitucionais e diante de seu reconhecimento como integrante do núcleo essencial dos direitos humanos que devem ser examinados os três modelos normativos encontrados no moderno Direito do Trabalho de admissibilidade e incorporação da negociação coletiva no ordenamento jurídico. Afinal, as reconfigurações fáticas, muitas vezes admitidas pela jurisprudência, são negociadas por alguns sindicatos, promovidas pela legislação infraconstitucional sob uma ordem constitucional e de direitos humanos internacionais com a qual se chocam. Uma normatividade fática emergente como expressão da *lex mercatória*, que esbarra e se contrapõe à normatividade democraticamente instituída pela cidadania ativa, estabelecida na Constituição de 1988.

19 VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*. Granada: Comares, 2012. p. 16.

20 CASTELLI, Nunzia. *Contrato, consenso, representación: reflexiones sobre la juridificación de las relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2014. p. 217 (tradução livre).

2 – COMPLEMENTAÇÃO, SUPLEMENTAÇÃO E REGIME SUPLETÓRIO: TRÊS MODELOS NORMATIVOS

A fenomenologia do Direito do Trabalho tem sido bastante alterada nas últimas décadas. As cicatrizes visíveis tornam o sistema de fontes e a relação entre elas fragmentada, múltipla e complexa²¹. Não obstante, permanecem as suas vigas constitutivas, que permitiram uma universalização de direitos, a redução das desigualdades e uma importante civilização do poder patronal nos últimos anos. Para compreender as razões da permanência do sistema jurídico é importante registrar que, grosso modo, o Direito do Trabalho moderno construiu três sistemas normativos diversos de admissibilidade da negociação coletiva, conforme relação de *suplementaridade*, *complementaridade* ou *supletoridade*²².

Regra geral, as normas estatais têm caráter cogente e caracterizam-se pela indisponibilidade. A norma coletiva acresce direitos aos trabalhadores, melhora suas condições de trabalho, podendo o que for pactuado coletivamente *suplementar (I)* o conjunto normativo estabelecido em lei. Tal regime é universalmente admitido em todos os países democráticos que reconhecem a negociação coletiva. Permite a concretização dos objetivos tutelares do ramo jurídico de melhoria das condições sociais e de vida dos trabalhadores e a redução das desigualdades sociais.

O modelo de suplementação está assentado na primazia da autonomia coletiva sobre a autonomia individual e na subordinação de ambas as garantias mínimas asseguradas pela ordem jurídica cogente²³, permeada por normas de

21 PAIXÃO, Cristiano. Complexidade, diversidade, fragmentação: um estudo sobre as fontes do direito do trabalho no Brasil. In: PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Org.). *Os novos horizontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 102-118.

22 Optamos por nos referir aos três sistemas, pois expressam relação entre normas jurídicas e normas negociadas coletivamente. Não se desconhece, entretanto, outras classificações. Para Ignácio Garcia Perronte Escartin há um quarto modelo, *o de exclusividade*, para o qual há uma reserva legal para a atuação do Estado. No Brasil, tal é o regime que predomina no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional, em que a Constituição reserva à lei a possibilidade de definir padrões salariais e fixar reajustes, atualizações ou direitos, obstando a adoção de convenções coletivas de trabalho. De toda sorte, como negociação coletiva é procedimento, a Convenção nº 151 assegura a negociação e a participação dos servidores na definição de tais temas, ainda que reservadas à lei ou de iniciativa privativa do chefe do poder executivo. Perronte Escartin também não se refere à relação de supletoriedade, afirmando haver uma *relação de concorrência* quando ambas as fontes (lei e negociação) incidem sobre os mesmos fatos, ora com predomínio de uma, ora de outra. Por outro lado, advirta-se que os modelos não devem ser vistos como momentos sucessivos ou tendências evolutivas (cf. Ronaldo Lima Santos). Já Martín Valverde “sistemiza las distintas posibilidades de contacto entre norma colectiva y norma estatal como relaciones de suplementariedad o concurrencia no conflictiva; de subsidiariedad; de complementariedad o articulación; de supletoriedad; y la colisión o conflicto”. *Apud* CUNHA, Alexandre Teixeira Bastos, *Op. cit.*, p. 273.

23 A existência de normas imperativas, de um direito absolutamente necessário no campo do direito laboral, que limita sensivelmente a autonomia privada e a submete às prescrições legais e constitucionais decorre da própria função do ramo jurídico de integrar o conflito de trabalho e o submete-lo a um processo de juridificação. Neste sentido, a imperatividade da Constituição e das leis do trabalho supõe uma in-

indisponibilidade absoluta ou relativa. É a concepção acolhida no coração da própria definição de contrato de trabalho da legislação consolidada que indica a substituição automática das normas individuais pelas coletivas e legais mais benéficas, conforme dicção do art. 444 da CLT (“as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”). Esta noção foi constitucionalizada em 1988 como direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, *caput*, c/c XXI), incluído nas Declarações Internacionais de Direitos Humanos, internalizadas no Brasil com status de supralegalidade.

O Direito do Trabalho contém um conjunto de normas de ordem pública diante de sua natureza social indisponível. Contudo, regulando relações privadas não poderia deixar de admitir entre a lei e a negociação coletiva uma relação de complementaridade, com objetivo de estabelecer regulações sobre situações novas, particulares, concretas, ou para submeter ao regime do direito, relações de força, racionalizando o poder empregatício. Com *função complementar (II)*, a negociação coletiva pode regular temas e assuntos nos quais há vácuo legal ou nos quais a lei remete expressamente à convenção ou a acordos a regulação da matéria. Para Alexandre Teixeira Freitas Bastos, mediante tal técnica “el legislador impone una regla o principio, pero delega a los interlocutores sociales la responsabilidad de definir las modalidades concretas de su aplicación. Por tanto, la regulación de un supuesto dado solamente se concreta mediante la aplicación articulada entre las distintas disposiciones estatal y autónoma. Hay entre norma estatal y el convenio colectivo una relación de interdependencia, determinada expresamente por la primera”²⁴.

Nos países que ratificaram a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, a negociação coletiva é estimulada com as funções de suplementação e complementação. Afirma o art. 2º desta Convenção que são finalidades da negociação: a) fixar condições de emprego e trabalho, b) regular as relações entre trabalhadores e empregadores, c) regular relações entre organizações de trabalhadores e empregadores ou suas organizações. Ou seja,

disponibilidade que obsta aos sujeitos coletivos ou individuais sua desvinculação do regime legal. “Dentro de esas prescripciones legales aparecen normas imperativas que exhiben una voluntad del legislador de no admitir otra regulacion de una materia determinada que la contenida en la ley aplicable. Este tipo de normas Suelen llamarse de derecho necesario absoluto y son aquellas que no admiten el despliegue de la autonomia de la voluntad (ni individual ni colectiva)”. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2009. p. 297.

24 CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. *El convenio colectivo en el sistema de fuentes de derecho en Brasil*. Tese de doutoramento apresentada à Universidade Complutense. Madri: Mimeo, 2007. p. 279.

estabelecer condições, regras, modos de relações internas e externas à empresa, de forma a promover mecanismos de democratização do poder. Em sentido semelhante, o reconhecimento de que a negociação entre as partes, ao lado de procedimentos independentes e imparciais, é um modo apropriado de resolver conflitos que surjam na administração pública motivados pela necessidade de determinar condições de emprego é assegurado pela Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 7.944, de 6 de março de 2013. Junto com a Recomendação nº 159, a Convenção trata das Relações de Trabalho na Administração Pública.

Como exemplos de relação de complementaridade no direito brasileiro, podem ser citados a delegação legislativa para o campo dos acordos coletivos da prerrogativa de instituir Comissões de Conciliação Prévia (Lei nº 9.958/00); estabelecer acordos de Participação nos Lucros e Resultados, sem natureza salarial e com apuração de parcelas semestralmente (Lei nº 10.101/01); fixar reajustes salariais e disciplinar a política salarial (Lei nº 10.192), etc.

Diante de tais sistemas, cria-se um modelo mais complexo de relações coordenadas entre as hierarquias (formal, estática e dinâmica, material) normativas no Direito do Trabalho, no qual se avalia, em primeiro lugar, a *validade da norma* e do seu processo de produção (emanada legitimamente de órgão competente e conforme procedimentos adequados) para, ato contínuo, observar em que espaço a norma formalmente válida incide, considerando-se sua relação com as demais fontes formais de Direito do Trabalho, à luz da dinâmica instaurada pelo princípio da norma mais favorável²⁵. E a função de juridificação do conflito social de trabalho se expressa pela natureza cogente das normas imperativas da ordem pública social laboral, que torna indisponível à vontade coletiva ou individual o conjunto normativo legal e constitucional²⁶.

25 SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. São Paulo: LTr, 2009. p. 272.

26 A formação do Direito do Trabalho com a juridicização do fato trabalho opera a sua publicização pela inserção na ordem constitucional e sua reconfiguração. “O processo empregado pela técnica jurídica para lograr os objetivos de proteção ao trabalhador tem seu ponto de apoio na superação das normas puramente supletivas ou dispositivas, porque assente na livre-vontade das partes contratantes. Dá-se, ainda, a apropriação de energias normativas do direito público, que se fundiram nas relações privadas no trabalho, através de normas chamadas de interesse público ou de ordem pública. O sistema atuante impregnou-se de imperatividade – *jus cogens* – em relações contratuais cujo interesse ultrapassou o estritamente individual. A publicização do direito privado – momento de larga dramaticidade entre privatistas – é fenômeno que se observou mais pronunciadamente no direito do trabalho, até pela revisão do alcance de institutos como o da renúncia e da transação” (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Op. cit.*, p. 32). A partir destas lições, observa-se como a *tese jurídica* fixada pelo Supremo Tribunal Federal no RE 590.415-RG, ao reduzir a ordem pública social e admitir a validade da renúncia pela dupla transação (coletiva e individual), subverte não somente lógica da interpretação jurídica dominante nas cortes laborais como segue no caminho contrário ao da publicização do trabalho, base do constitucionalismo social.

Não obstante, há hipóteses em que por expressa autorização reconhece-se a validade de negociações coletivas com cláusulas consideradas supletórias ou supletivas. Nos casos e espaços em que se admite que a negociação coletiva possa regular determinado assunto ou relação de forma contrária àquela prevista na lei, tal norma tem sua natureza jurídica alterada, de cogente para dispositiva²⁷. Os regimes de *supletoridade (III)* atribuem à negociação coletiva a capacidade de flexibilizar a norma jurídica *in pejus* durante sua vigência por se tratar de uma simples derrogação imprópria, que incide no tempo exato de vigência da norma coletiva sem jamais admitir ultratividade já que excepciona norma legal. Em realidade, não há uma relação estanque hierárquica em que a norma coletiva substitui a regra legal, mas, sim, um afastamento provisório, pois deixa a lei de incidir sobre determinada relação jurídica ou ato jurídico, cedendo espaço para a regulação proveniente da negociação coletiva.

A regulação supletiva típica é aquela que no âmbito laboral decorre das normas que não têm caráter mínimo e são dispositivas. Permite regulação pelas partes, técnica utilizada para a ampliação das negociações coletivas. Exatamente pelo fato de o Estado legislador disponibilizar para a vontade das partes a regulação, constitui tal *ius dispositivum* uma exceção²⁸. Nesse sentido, a relação entre a lei e os resultados na negociação coletiva não se define pela aplicação do princípio da norma mais favorável, mas, sim, pela própria natureza jurídica das normas imperativas que o Direito do Trabalho contempla como expressão da intervenção do Estado neste domínio²⁹. Tal relação se estabelece em casos específicos, é limitada e controlada no país.

27 Ou de normas absolutamente imperativas para normas relativamente imperativas ou dispositivas. Nesta concepção, são normas absolutamente imperativas as que não admitem derrogação ou ab-rogação pelas partes, somente sublevação; relativamente imperativas as que comportam alterações prejudiciais nos casos admitidos por negociação coletiva e as dispositivas, as que comportam derogabilidade individual (FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Op. cit.*, p. 201).

28 PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2009. p. 298-299.

29 Não obstante, adverte-se que a autora deste ensaio entende que eventuais antinomias entre normas coletivas, normas legais e constitucionais não se resolve apenas no âmbito da comparação do conteúdo das regras autônomas ou heterônomas, pela aplicação do princípio mais favorável e das regras legais incidentes (arts. 444 e 620 da CLT, e art. 7º, *caput* e XXVI, da CRFB). Tais técnicas pressupõem a validade das normas coletivas, que não devem ser examinadas apenas do ponto de vista dos aspectos jurídico-formais, mas se voltam a compreender o procedimento de formação da vontade coletiva e o contexto das relações socioeconômicas e laborais nas quais se insere. As normas coletivas provenientes da autonomia coletiva são válidas para regular a relação interna entre os grupos econômico e profissional, independentemente do cumprimento de determinados requisitos formais como registro, número de presentes em assembleia, etc. Contudo, só produziram efeitos jurídicos adequados a afastar normas legais específicas quando recebidas e integradas no sistema jurídico” (SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Op. cit.*, p. 492). E “a integração da autonomia coletiva como poder social juridificado, que fundamenta a negociação coletiva como fonte de direito, realça a integração das realidades do sistema constitucional, destacando a necessária correspondência com os valores materiais presentes na ideia de direito traçada pelo constituinte” (*Op. cit.*, p. 33).

Como bem adverte Ronaldo Lima dos Santos, “a práxis histórica demonstra que a maioria dos Estados não se limita à adoção de apenas um modelo, mas acolhe concomitantemente aspectos de cada um deles; porém, observa-se sempre uma predominância de um ou outro modelo em cada Estado, o que possibilita uma análise mais objetiva das relações entre as normas autônomas e as heterônomas”³⁰.

Destarte, considerando-se que no Brasil, predomina o regime de suplementação e complementação, e os casos de utilização supletória raros, devidamente limitados pela Constituição, cabe fazer uma pausa na análise para retomar algumas lições da doutrina sobre as fontes do Direito do Trabalho e a relação entre fontes formais autônomas e heterônomas no sistema nacional, a partir de autores clássicos. O objetivo é refletir e problematizar as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal sobre eficácia jurídica de normas coletivas, não somente pelo seu significado contextual na conjuntura presente, mas sobretudo a partir de critérios hermenêuticos.

3 – AS CLÁSSICAS RELAÇÕES ENTRE AS NORMAS AUTÔNOMAS E HETERÔNOMAS NO DIREITO BRASILEIRO

Embora poucos autores nacionais tenham se debruçado sobre a morfologia das relações coletivas, consistentes estudos foram produzidos no campo da dogmática a respeito dos instrumentos negociais resultantes dos processos multifacetados de negociação coletiva. Em *Teoria das Normas Coletivas*, Ronaldo Lima dos Santos pontua que em modelos diversos “a regra é a relação entre as normas coletivas e a legislação estatal estruturar-se de forma que à norma estatal compete o estabelecimento de um tratamento normativo mínimo, a cuja observância está obrigada a convenção coletiva, que poderá prever condições mais favoráveis aos trabalhadores”³¹. Esta teoria é fundada na premissa de que a legislação contém dispositivos insuscetíveis de derrogação em prejuízo.

Estudo clássico e precursor foi realizado por Antônio Álvares da Silva, em *Direito Coletivo do Trabalho*, inspirado no sistema alemão de cogestão. Defensor de um robustecimento do sistema de negociações coletivas, de alterações no ordenamento nacional, crítico do ‘paternalismo’ e defensor da ‘modernização’, o professor retomou, ao longo de sua obra, o tema da contratação coletiva, no auge dos debates sobre a introdução do contrato coletivo de trabalho, e enfrentou especificamente a questão da hierarquia das fontes normativas: “Os instrumentos normativos, sejam de que espécie forem, existem para criar normas mais favoráveis às partes contratantes, salvo poucas exceções”,

30 SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. São Paulo: LTr, 2009. p. 274.

31 SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Op. cit.*, p. 274.

que se encontram na Constituição (item VI e XII do art. 7º), afirma Antônio Álvares da Silva³². E ao contextualizar, prossegue: “Dentro do atual estágio de desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho seria restrito e errôneo dizer que a norma coletiva criada visa proteger apenas o empregado. Hoje, esta limitação paternalística está superada”³³. Não significa, contudo, afastar a lei; a liberdade de negociação atua somente na presença de normas dispositivas. Para o jurista mineiro, “o espaço da negociação coletiva é o que ainda não foi ocupado pela Constituição e pelas leis imperativas. Não há a alternativa do primado do contrato coletivo sobre a lei e, muito menos, sobre a Constituição. Aqui haveria quebra até mesmo do próprio estado de direito”³⁴.

Amplamente defensor da autonomia sindical, Evaristo de Moraes Filho sempre criticou o aumento das regras de disponibilidade ou relativização da imperatividade das normas. Chamado a se manifestar sobre as reformas liberalizantes dos anos 1990, afirmou em entrevista: “Contrato de trabalho é cada vez mais flexível, temporário. Já se aprovou até mesmo a possibilidade de as Convenções Coletivas de Trabalho concederem menos do que a lei escrita prescreve, desde que o sindicato concorde... Isto é subversão! As fontes normativas obedecem a uma hierarquia que parte da Constituição, passa pela lei que regulamenta a norma constitucional, pelo decreto, até chegar às portarias e instruções. Então, como admitir que, em face do disposto no art. 5º da Constituição de 1988, uma convenção possa revogar uma lei? O que explica isso é o eterno inconformismo do patronato. Trata-se de uma luta permanente”³⁵.

Arion Sayão Romita, jurista liberal que empreendeu verdadeira campanha contra o princípio da proteção³⁶, debruçou-se sobre o conflito de normas. Situou a hierarquia como sistema escalonado a partir da capacidade derogatória ao examinar o conflito entre lei e norma coletiva no contexto da adoção

32 SILVA, Antônio Álvares da. *Contratação coletiva*, p. 229.

33 SILVA, Antônio Álvares da. *Op. cit.*, p. 230: “Evidentemente que tal complexo normativo compõe os interesses de ambos os lados, e não apenas os de um, já que ambos é que vão suportar os resultados da negociação e as consequências da regra criada. Como em toda atividade legiferante abaixo do poder constituinte, as partes que negociam têm limites objetivos a que devem obedecer. O primeiro deles é a Constituição, com os direitos mínimos nela fixados. O segundo é o das leis cogentes ou imperativas que, se revogadas ou modificadas, colocaria a vontade grupal acima da geral e do próprio interesse público. Mas poderá regulamentar diferentemente do que é determinado em leis dispositivas, exatamente em razão da liberdade da negociação”.

34 SILVA, Antônio Álvares da. *Op. cit.*, p. 231.

35 MORAES FILHO, Evaristo de *apud* MOREL, Regina; GOMES, Ângela Castro; PESSANHA, Elina (Org.). *Sem medo da utopia*: Evaristo de Moraes Filho – arquiteto da sociologia e do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2007. p. 137.

36 Para um mapeamento dos sentidos dos doutrinadores na cultura dos juristas do trabalho, ver: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; FIGUEIRA, Luiz Eduardo. A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, v. 12, n. 12, p. 302-325, jul./dez. 2012.

de medidas de excepcionalidade econômica. Depois de recusar a tese de que as convenções coletivas de trabalho se condicionam pela Constituição e não pela lei, Romita afirma a superioridade de lei nova menos benéfica perante a convenção coletiva e pontifica: “No conflito entre a lei e a convenção coletiva de trabalho, prevalece a segunda quando celebrada durante a vigência da norma geral para outorgar maiores vantagens aos trabalhadores (princípio da condição mais benéfica). O mesmo, contudo, não ocorre na situação inversa. Se a convenção coletiva preexiste à lei, o conflito se resolve em favor desta, que impera sobre a manifestação da autonomia privada coletiva”³⁷.

Da nova geração de juristas, Ronaldo Lima dos Santos explica sua posição doutrinária: “a) a lei é considerada hierarquicamente superior aos acordos e convenções coletivas; b) as normas coletivas não podem estabelecer disposições menos favoráveis aos trabalhadores que as contidas na lei (*reformatio in pejus*); c) as normas coletivas só podem estabelecer condições menos favoráveis quando a própria lei instituidora do direito o permitir, como as hipóteses previstas no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, da Constituição Federal de 1988; d) as normas coletivas têm prevalência quando preveem condições mais favoráveis que as previstas em lei (*in melius*)”³⁸. Contudo, o autor defende tese de que diante de um pluralismo sistêmico, técnicas diversas podem ser utilizadas para garantir uma homeostase do sistema, tais como as técnicas de ponderação, pautadas pelo princípio da proporcionalidade, que estabelece que na presença de colisão, pode haver a predominância de convenções aparentemente menos benéficas sobre regras legais, desde que o núcleo dos direitos fundamentais se preserve sem ser afetado³⁹.

37 ROMITA, Arion Sayão. Conflito de normas em direito do trabalho. In: MALLET, Estêvão; ROBORTELLA (Org.). *Direito e processo do trabalho: Estudos em homenagem ao Prof. Octavio Bueno Magano*. São Paulo: LTr, 1996. p. 87.

38 SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Op. cit.*, p. 279.

39 SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Op. cit.*, p. 285. Outra não é a posição de juristas estrangeiros, como é possível observar pelo regime espanhol já reformado por medidas de flexibilidade. Afirmam Palomeque López e Álvarez de la Rosa que quando houver normas em conflito aplica-se o princípio da norma mais favorável desde que não haja um conflito entre norma estatal e convencionais, pois “los convenios deben respetar las leyes (...) y están subordinados a la misma y a los reglamentos (...) y están subordinados a la misma y a los reglamentos (...). Los convenios sólo pueden interaccionar para suplementar lo legislado (desarrollo del derecho necesario relativo) para complementarlo (margen de colaboración internormativa) o para suplir la falta o el carácter dispositivo de la regulación. No hay posibilidad de solucionar el conflicto normativo entre ley y convenio con la sola aplicación del principio de aplicar la norma más favorable. El conflicto entre normas estatales y convencionales tiene que solucionarse dentro del esquema general de la relación Ley-convenio colectivo y sólo si aquélla permite (por la estructura de sus mandatos) la suplementariedad, este será más favorable y aquí no hay colisión; hay cumplimiento de la norma legal de mínimos y su mejora; si la ley declara de naturaleza dispositiva sus preceptos, sencillamente no cabe la norma más favorable” (PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2009. p. 300).

A utilização do princípio da proporcionalidade como mecanismo hermenêutico para resolver eventual colisão de princípios é também defendida por Alexandre Teixeira Bastos Cunha, já que a autonomia não pode afrontar a dignidade do trabalhador, que como pessoa humana possui um núcleo irredutível de direitos fundamentais constitucionalmente previstos. A autonomia coletiva, em sua dimensão reguladora das condições laborais, não pode “inducir a una desregulación del Derecho del trabajo, lo que es correcto puesto que, de este modo, estará violando la Constitución brasileña, que consagra el trabajo con derechos como un valor esencial para el Estado de Derecho, configuración con la que no se concilia el supuesto de desregulación del Derecho del trabajo”⁴⁰.

No labor de construção de novos vocábulos e conceitos explicativos, Mauricio Godinho Delgado trata o tema da relação entre normas coletivas negociadas e normas estatais a partir das diretrizes interpretativas provenientes do que denomina *principios da criatividade jurídica* e da *adequação setorial negociada*. Pelo primeiro, nomina a normatividade intrínseca da autonomia coletiva de produção de normas jurídicas e não de simples cláusulas contratuais, desde que em “harmonia com a normatividade heterônoma estatal”. E pelo segundo, batiza na doutrina jurídica nacional a fórmula de penetração das normas autônomas em casos de conflito com as normas estatais existentes⁴¹. Delgado admite variegadas possibilidades de atribuição de eficácia jurídica a regras autônomas, mas estabelece alguns limites objetivos. Afirma que seu princípio de adequação setorial não prevalece em caso de renúncia a direitos, nem quando diz respeito a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta⁴². Acrescenta ao conceito os três conjuntos convergentes de normas cogentes e imperativas que devem ser observados pelas normas autônomas, denominando-os de “patamar civilizatório mínimo”: as normas constitucionais em geral, as de tratados e convenções internacionais com vigência interna e as regras legais infraconstitucionais “que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que

40 CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. *El convenio colectivo en el sistema de fuentes de derecho en Brasil*. Tese de doutoramento apresentada à Universidade Complutense. Madri: Mimeo, 2007. p. 461.

41 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1.464-1.465.

42 Esta é uma importante delimitação que foi olvidada no momento da fixação da tese jurídica adotada no RE 590.415-RG, cujas premissas incorporam a linguagem e o campo conceitual presente no magistério de Godinho Delgado, mas que delas se afastam ao concluir o silogismo e admitir a validade da transação de cláusula coletiva que institui termo extrajudicial para a quitação de direitos trabalhistas. Registre-se, em respeito à compreensão adequada da decisão proferida no *leading case* RE 590.415-RG, citada pelos relatores nas decisões monocráticas proferida na MCADPF 323 e no RE 895.759, que o plenário do Supremo Tribunal Federal não fixou tese jurídica admitindo natureza ampla e supletória às negociações coletivas, mas tão somente, dentro dos limites objetivos da repercussão geral, tese sobre validade de transação extrajudicial, em razão de adesão voluntária a PDV, que estabeleça cláusula de quitação ampla e irrestrita de parcelas trabalhistas, se transacionada expressamente tanto pelo sindicato, quanto pelo empregado.

labora⁷⁴³. Verifica-se uma cláusula de abertura para a atuação do intérprete do Direito, com balizas estabelecidas a partir da distinção entre normas heterônomas de disponibilidade absoluta e relativa.

A *autodeterminação coletiva* é princípio jurídico prestigiado por Augusto César Leite de Carvalho, que realça a existência de uma evolução constitucional em direção à liberdade sindical, mormente por meio de quatro elementos: a consagração da negociação coletiva como mecanismo para resolver conflitos transindividuais; o reconhecimento das convenções e acordos coletivos; a autorização para a flexibilização por concertação coletiva de salários e jornada; e a exigência da “precedência da negociação” aos dissídios (art. 114, parágrafos; art. 7º, XXVI, VI e XIII, da CRFB). Em seu *Curso e Discurso*, o jurista bem especifica a importância da negociação para enfrentar novas condições de trabalho, resultantes da introdução de novas tecnologias, automação, progressos técnicos em múltiplas áreas que exigem necessárias adequações e levam a novas regulações, originalmente não existentes⁴⁴.

Entretanto, a autodeterminação condiciona-se à proteção ao trabalho, compreendida como princípio constitucional, cláusula constitucional que restringe a atuação tanto do intérprete, quanto do legislador. O poder constituinte não rompeu com a tradição nacional de obstar a redução de direitos pela autodeterminação coletiva, ressalvadas as hipóteses admitidas pela própria Constituição (compensação de jornada, irredutibilidade salarial e transação sobre os turnos ininterruptos de revezamento). Para Carvalho, carece de fundamento de validade qualquer norma que se desvie da lógica interna do sistema jurídico brasileiro constitucionalmente estabelecido que assegura o primado da proteção, sendo pois, inconstitucional, lei que institua sistemas de derrogação de direitos indisponíveis por acordos e convenções⁴⁵.

Emerge de modo consensual entre a boa doutrina jurídica citada que as funções atribuídas à negociação coletiva no sistema constitucional brasileiro instauram espaços de complementação e de suplementação normativa. Contudo, há amplo

43 Mauricio Godinho Delgado explicita sua posição mais ampla no sentido de que as normas legais infraconstitucionais que não podem ser objeto de transação coletiva são, de modo exemplificado, os “preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.” e afirma que a jurisprudência trabalhista já construiu uma linha limítrofe para a realização da adequação setorial: “Estando a parcela assegurada por norma imperativa estatal (Constituição, leis federais, tratados e convenções internacionais ratificados), ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista – salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da norma coletiva negociada” (*Op. cit.*, p. 1.467).

44 CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2016. p. 80-86.

45 CARVALHO, Augusto César Leite de. *Op. cit.*, p. 86-87.

dissenso quanto à possibilidade de ser adotado pelo legislador ou até mesmo pelo constituinte derivado um modelo normativo fundado em relações supletórias, ainda que se admita, sociologicamente, que no estágio posterior da Constituição de 1988 tenha ocorrido uma diversificação maior no sistema de fontes, e tornado o Direito do Trabalho “mais complexo, menos harmônico, mais diversificado, menos previsível” pela atenuação da prevalência da lei como fonte de direito⁴⁶. Diante de tal cenário, a atividade judicial torna-se central, o que impõe uma nova racionalidade decisória, como argumenta Cristiano Paixão: “Esse amplo panorama de fragmentação e multiplicidade exige, tanto do profissional do direito como do observador crítico, a utilização de categorias de análise que possibilitem lidar com a complexidade do Direito do Trabalho na atualidade. E, para isso, é necessário inserir os princípios e conceitos jurídicos ligados ao mundo do trabalho num cenário ampliado. É fundamental recuperar, no contexto paradigmático do Estado Democrático de Direito, a ideia de Constituição como norma jurídica e como processo político-social”⁴⁷.

Com o não poderia deixar de ser, a Constituição de 1988, fundante da ordem jurídica democrática, volta ao centro de análise. É corrente a assertiva de que a Constituição teria trazido para o art. 7º a ideia de flexibilização, com o rol exaustivo previsto nos incisos VI, XIII, XIV⁴⁸. Entendo que se encerram nos três incisos os únicos casos admitidos na Constituição de relação supletória, sendo que todas as normas infraconstitucionais devem corresponder exatamente aos temas específicos de salário e jornada de trabalho. Ainda assim, cabe ao intérprete promover um diálogo de fontes, e não simplesmente sobrepor a regra autônoma à regra heterônoma⁴⁹.

46 “No que se refere às fontes do direito do trabalho, o panorama é de diversidade. A lei passa a conviver, com uma supremacia bastante relativizada, com normas coletivas, regulamentos empresariais e com o crescimento do papel da jurisprudência. O declínio da lei como fonte principal do direito do trabalho pode ser abordado sob duas perspectivas, ambas qualitativas: a perda da centralidade e o reconhecimento da relevância da atividade judicial no mundo das relações de trabalho.” (PAIXÃO, Cristiano. *Op. cit.*, p. 108)

47 PAIXÃO, Cristiano. *Op. cit.*, p. 113.

48 São as seguintes as hipóteses de relações supletórias no direito brasileiro, nos quais a atribuiu-se funções derogatórias à negociação coletiva: (a) para instituição de contrato de trabalho a prazo, de curta duração (Lei nº 9.601/98), (b) para estabelecimento de banco de horas (Lei nº 9.601/98), (c) para validação do trabalho em tempo parcial e suspensão temporária do contrato de trabalho (MP nº 1.709/MP nº 2.164-41), (d) para criação de Comissões de Conciliação Prévia (Lei nº 9.958, de 2000), e outros casos recentes raros, como estabelecimento de média de horas *in itinere* em pequenas empresas, o Projeto de Proteção ao Emprego aprovado em 2015, etc.

49 Sobre o tema, já me manifestei quando defendi a integração das normas coletivas por meio do filtro de leitura de uma *autonomia coletiva constitucionalizada* e sobre o conceito de autonomia coletiva afirmei que: “Assim como a liberdade, também a autonomia coletiva deve ser compreendida dentro do paradigma do constitucionalismo contemporâneo. Tal poder social das classes trabalhadoras, reconhecido pelo Direito através de um conjunto de instrumentos normativos, que inclui o de autonomia privada coletiva, fundamenta a capacidade de autorregulação dos sujeitos sociais. Adotou-se neste trabalho o conceito de autonomia coletiva proposto por Manuel Carrasco, que contempla a autonormação, a autotuleta e a auto-organização, sob uma perspectiva aqui designada de autonomia coletiva constitucio-

4 – REFLEXÕES FINAIS

As mudanças paradigmáticas nas relações entre o pactuado e o legislado, realizadas em contexto de crise, sem diálogo social, sem estrutura jurídica que dê suporte à liberdade sindical, por meio de reinterpretações judiciais que se assemelham com um ativismo negativo, e que desconsideram as clássicas relações entre lei e convenções e acordos coletivos apresentadas na seção anterior constituem, hoje, motivo de apreensão para os hermenutas do trabalho brasileiros comprometidos com a cidadania e a democracia.

A construção dos Direitos do Trabalho como mecanismo de acesso à cidadania social, sua legitimação ao longo da história brasileira como instrumento de redução das desigualdades⁵⁰ e inclusão social e o crescimento da importância das negociações coletivas nas três últimas décadas, que demonstraram um amadurecimento das relações de trabalho entre 2005 a 2015, está em risco diante das proposições legislativas recentes⁵¹. Este é também o cenário em virtude das recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, que tem o potencial de desorganizar o já fragmentado sistema de relações coletivas de trabalho. Não se deve desconsiderar a estrutura triangular do direito coletivo do trabalho com o sindicato, a greve e a negociação coletiva, e a advertência de Oscar Ermida Uriarte, no sentido de que “a inexistência ou imperfeição de qualquer destes três pilares determina o mau funcionamento do direito coletivo do trabalho e, conseqüentemente, o cumprimento insuficiente ou o descumprimento da função de autotutela”⁵².

É importante lembrar que entre 1990 e 2002 houve completa desestruturação do sistema de relações laborais no Brasil, por meio de um conjunto

nalizada ao permitir a incorporação deste poder social como potência – realidade emergente de poderes existentes na sociedade – a um conjunto de valores reconhecidos na própria Constituição. Integra em decorrência um sistema de garantias essenciais, sem as quais deixa de ter sentido e capacidade de fundamentação dos conteúdos negociados coletivamente. Quando se apreende a autonomia coletiva sob uma perspectiva constitucional, ela apenas adquire a capacidade de fundamentação, teórica e/ou normativa, se houver um ambiente formado de liberdade sindical, de autonomia e de direito pleno de greve. Saliente-se ainda que com seus três elementos indispensáveis (faculdades de auto-organização, autotutela e autonormação) a autonomia coletiva assim definida constituiu um conceito operacional” (SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Op. cit.*, p. 492).

50 Não se desconhece que o Direito do Trabalho também pode ser instrumento de institucionalização de desigualdades, como, aliás, examino em artigo específico. Contudo, em sua ambiguidade constitutiva, pensando de uma perspectiva mais clássica, não há como negar tal dimensão: “O Direito do Trabalho projeta-se, em sua evolução histórica, como direito protetor, de par com sua natureza de direito ambivalente na vida produtiva e de direito integrativo no campo social e jurídico” (DONATO, Messias Pereira. *Processo de formação histórica do direito do trabalho*, p. 173).

51 Cf. PL nº 944, de março de 2015, PL nº 427, de 2015, PL nº 4.962, etc.

52 ERMIDA URIARTE, Oscar. *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: FCU, 1983 *apud* SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

de ações adotadas pelos três poderes, que desregulamentaram e privatizaram temas essenciais para a valorização do trabalho humano, instrumentalizaram a negociação coletiva para fins de gestão da crise, e repassaram aos sujeitos sociais e econômicos a administração dos efeitos perversos de sua política econômica. O objetivo de tais ações foi uma flexibilização fática desenfreada, em parte admitida pelo reconhecimento judicial de práticas empresariais que descumpriam de forma sistemática as normas trabalhistas e a eficácia jurídica de cláusulas negociadas coletivamente, bem como por medidas provisórias de redução de direitos⁵³. A partir de um conjunto expressivo de estudos provenientes das áreas de sociologia, economia e da própria medicina do trabalho, a doutrina trabalhista brasileira, ao longo das duas primeiras décadas deste século XXI, teve que reconhecer como o movimento de flexibilização das normas trabalhistas e das práticas produtivas levadas a efeito na década neoliberal, legou apenas precariedade e desigualdade, além de ter enfraquecido a própria normatividade jurídica laboral e suas instituições de suporte. Não à toa, nas ciências jurídicas e sociais, flexibilização laboral se qualifica como precarização das condições laborais, consenso estabelecido na comunidade científica a partir de variados estudos empíricos e interdisciplinares realizados na última década.

Deste modo, a comunidade acadêmica trabalhista recebe com preocupação a nova narrativa decisória da Suprema Corte, pois reconhece que a afirmação de um princípio do equilíbrio nas relações coletivas contém menos um diagnóstico fático e mais uma prescrição normativa futura. Ou seja, trata-se de um princípio para orientar uma interpretação promocional da atuação coletiva dos trabalhadores com vistas a contrarrestar o poder econômico e não para validar transações a direitos constitucionais irrenunciáveis como o de ação.

A singularidade da negociação coletiva é exatamente não ser um contrato privado com prestações sinalagmáticas adquiridas com os conteúdos negociados, e seu reconhecimento constitucional ocorre exatamente por não se confundir a convenção coletiva de trabalho com o contrato privado firmado entre partes isomorfas que transacionam de modo a permitir que o poder econômico receba um *(in)devido contrabalanciamento*⁵⁴. Autonomia coletiva

53 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo, LTr, 2008. p. 362-472.

54 Remeto à Alexandre T. B. Cunha: “No se puede concebir que la negociación colectiva tenga como fin su propósito inverso, o sea, la vía negocial no se destina a ensanchar el poder de las empresas para la determinación de un patrón de las relaciones de trabajo, en la medida en que el Derecho colectivo del trabajo, en general, y la negociación colectiva, en particular, entre otras cosas, objetivan constituirse en mecanismos de ampliación de la intervención de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa, potenciando, a través de la reducción del poder de comando patronal, una mayor democratización de los medios de producción”.

não se confunde com autonomia da vontade e não há nos modelos normativos conhecidos modo de validação de norma coletiva que isente o empregador de cumprir norma legal de indisponibilidade absoluta.

Nem mesmo aceitando-se o regime supletório seria possível validar norma autônoma que afasta direito material assegurado aos trabalhadores pela CLT, *mormente quando tal legislação admite e delimita o espaço da supletividade* especificamente quanto a tal regra⁵⁵.

O que um giro jurisprudencial que acolha teses que se distanciam dos fundamentos do sistema normativo adotado classicamente no país nos legará? Uma real autonomia coletiva como fundamento democrático de um sistema pluralista de partilha de poder político e econômico para redução das assimetrias das relações sociais e trabalhistas? Ou nos legará uma negociação coletiva funcionalizada para ajustes pontuais e setoriais em relações de emprego como meio para promoção de flexibilidade das condições laborais ou modo de regulação *alternativo* à regulamentação estatal? A atuação decisionista se apresentará como uma cunha para abrir brechas nos modelos de regulação adotados pela ordem constitucional brasileira?

Importa dizer que os modelos jurídicos de complementação e suplementação correspondem a sistemas de relações de trabalho que foram desenvolvidos em um *processo de desmercadorização institucional*, conforme denomina Richard Hyman, no âmbito de sistemas nacionais e que são pressionados atualmente pela internacionalização⁵⁶. Sistemas nacionais de relações de trabalho envolvem relações sociais e laborais, nas quais regulações substanciais e procedimentais interagem, e modelos de regulação. Dentre os três modelos de regulação conhecidos, há aqueles em que predominam as contratações coletivas, os que realçam a legislação e os raros casos assentados em valores e crenças de regulações comunitárias. Vale a advertência de que “o contraste entre regulação estatutária e ‘voluntária’ é bem conhecido, embora seja de alguma forma

55 É o caso da determinação legal de pagamento das *horas in itinere*. Se o regime legal especificou que é possível a negociação coletiva transigir sobre horas *in itinere* quando presentes os requisitos cumulativos do § 3º do art. 58 da CLT (somente em empresas de pequeno porte e mesmo assim apenas para fixar tempo médio do trajeto para fins de apuração do tempo devido), admitindo a supletividade em tal caso, não é possível desprezar os limites que o próprio sistema supletório estabeleceu para permitir que acordos e convenções coletivas firmados sem o respeito aos requisitos legais (parágrafo terceiro) possam simplesmente extinguir e afastar o direito às *horas itinere*.

56 “As relações laborais podem ser definidas como a regulação do trabalho e do emprego, desde que se entenda a regulação (controle através de regras, segundo o dicionário), no seu sentido mais lato, como abrangendo uma teia complexa de processos sociais e um terreno de resistência e luta real ou potencial.” (HYMAN, Richard Hyman. Europeização ou erosão das relações laborais? *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 62, jun. 2002, p. 13)

enganador⁵⁷, pois há uma inserção do sistema negocial em estatuto jurídico e a própria legislação ou regulação é também, em certo sentido, negociada.

Tais sistemas constituem campos de tensão, envolvem verdadeiras *lutas normativas*, já que o complexo de normas, valores e crenças não está envolto em consenso, e podem moldar tanto os espaços de negociação coletiva quanto de legislação⁵⁸. Contudo, antes que tais *lutas normativas* se explicitassem com força entre nós, no âmbito de um sistema legislado de relações laborais, uma doutrina jurídica consistente construiu sólidas diretrizes sobre os processos de integração dos resultados das negociações coletivas no ordenamento jurídico e bem compreendeu que a Constituição de 1988 prestigia os modelos de complementação e suplementação, em detrimento das relações supletórias, contidas e limitadas aos casos raros nela prevista.

Almeja-se que na tormenta do cotidiano, nesta época de prestígio ao pensamento único, de empobrecimento da capacidade de discernir e da subjetividade⁵⁹, sejamos capazes de superar o *senso comum teórico dos juristas e distinguir*⁶⁰. Julgar, em tempos de uniformização e padronização, cada vez mais exige a capacidade de discernir e distinguir, tarefas dos juízes na contemporaneidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

_____; CORRÊA, Lelio Bentes; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. *A caminho de um novo e desnecessário direito do trabalho: a triste sina de Sísifo*. 18 de outubro de 2016. Disponível em: <<http://jota.info/artigos/caminho-de-um-novo-e-desnecessario-direito-trabalho-triste-sina-de-sisifo-18102016>>.

CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. *El convenio colectivo en el sistema de fuentes de derecho en Brasil*. Tese de doutoramento apresentada à Universidade Complutense. Madri: mimeo, 2007.

57 HYMAN, Richard Hyman. Europeização ou erosão das relações laborais? *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 62, jun. 2002, p. 14.

58 “Deve salientar-se que este complexo de normas, crenças e valores não constitui necessariamente uma ideologia consensual, como no modelo dunlopiano (...) de um sistema de relações laborais, sendo antes usualmente um terreno de luta ideológica. O resultado desta luta normativa pode contribuir para moldar tanto a lei como a negociação coletiva. Por consequência, um sistema de relações laborais é um campo de tensão entre, por um lado, as pressões exercidas pelo mercado no sentido da mercadorização da força de trabalho, e, por outro, as normas sociais e institucionais que asseguram a sua (relativa) ‘desmercadorização’ – um termo que tomo emprestado de Esping-Andersen (1990). É uma arena em que se desenrola a disputa entre a perseguição de uma ‘sociedade de mercado’ e a defesa de princípios de ‘economia moral.’” (HYMAN, Richard. *Op. cit.*, p. 15)

59 TIBURI, Márcia; CASARA, Rubens. *Que julgamento é possível na era do empobrecimento da subjetividade?* Publicado em 9 de abril de 2016. Disponível em: <<http://justificando.com/2016/04/09/que-julgamento-e-possivel-na-era-do-empobrecimento-da-subjetividade/>>. Acesso em: 25 nov. 2016.

60 Conforme técnicas de *distinguishing* e *prospective overruling* que aconselham e orientam o afastamento das teses fixadas em precedentes genéricos em contextos factuais e normativos diversos daqueles que originaram o caso referência.

DOCTRINA

- DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*. São Paulo: LTr, 1997.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DONATO, Messias Pereira. *Processo de formação histórica do direito do trabalho*.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013.
- HORN, Carlos Henrique. Mercado de trabalho. In: CATTANI, David; HOLZMANN, Lorena (Org.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- HYMAN, Richard Hyman. Europeização ou erosão das relações laborais? *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 62, jun. 2002, p. 7-32.
- MOREL, Regina; GOMES, Ângela Castro; PESSANHA, Elina (Org.). *Sem medo da utopia: Evaristo de Moraes Filho – arquiteto da sociologia e do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2007.
- PAIXÃO, Cristiano. Complexidade, diversidade, fragmentação: um estudo sobre as fontes do direito do trabalho no Brasil. In: PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Org.). *Os novos horizontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2009.
- ROMITA, Arion Sayão. Conflito de normas em direito do trabalho. In: MALLETT, Estêvão; ROBORTELLA (Org.). *Direito e processo do trabalho: estudos em homenagem ao Prof. Octavio Bueno Magano*. São Paulo: LTr, 1996.
- _____. O princípio da proteção em xeque. *Revista Jurídica Virtual*, v. 4, n. 36, maio/2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_36/artigos/Art_Arion.htm>. Acesso em: 1º set. 2011.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.
- SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. São Paulo: LTr, 2009.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo, LTr, 2008.
- _____; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não mercantil do mercado e das relações de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, ano 34, n. 132, São Paulo, RT, out./dez. 2008, p. 184-205.
- _____; FIGUEIRA, Luiz Eduardo. A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, v. 12, n. 12, p. 302-325, jul./dez. 2012.
- SUPIOT, Alain. *Crítica del derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996.
- TIBURI, Márcia; CASARA, Rubens. *Que julgamento é possível na era do empobrecimento da subjetividade?* Publicado em 9 de abril de 2016. Disponível em: <<http://justificando.com/2016/04/09/que-julgamento-e-possivel-na-era-do-empobrecimento-da-subjetividade/>>. Acesso em: 25 nov. 2016.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Direito do trabalho: esboço de sua formação e atualidade. In: PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Org.). *Os novos horizontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.