

## A Reforma Trabalhista e o Princípio da Adequação Setorial Negociada

### Labor Reform and The Principle of Negotiated Sectorial Appropriation

Víctor Luna Vidal<sup>1</sup>

#### Resumo

As negociações coletivas na esfera trabalhista têm suscitado discussões no contexto contemporâneo, especialmente com as substanciais mudanças promovidas no Direito Laboral com o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Com fundamento na tutela do direito fundamental ao trabalho digno, são analisadas as diretrizes norteadoras das alterações legislativas recentes, em face dos parâmetros axiológicos fundantes do Direito do Trabalho e dos princípios consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Com fulcro no princípio da adequação setorial negociada e na eficácia horizontal dos direitos fundamentais, o presente artigo tem como escopo investigar os limites das negociações coletivas em sede trabalhista, debatendo-se quanto à compatibilidade da nova redação da Consolidação das Leis do Trabalho com a Constituição.

**Palavras-chave:** Direito Coletivo do Trabalho. Adequação Setorial Negociada. Lei 13.467/2017.

#### Abstract

Collective bargaining in the labor sphere has sparked discussions in the contemporary context, especially with the substantial changes promoted in labor law with the advent of Law 13467 of July 13, 2017. Based on the protection of the fundamental right to decent work, the directives guiding the recent legislative changes in view of the fundamental axiological parameters of Labor Law and the principles enshrined in the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988. Based on the principle of negotiated sectorial adequacy and horizontal effectiveness of fundamental rights, this article has as scope to investigate the limits of collective bargaining in labor, debating on the compatibility of the new text of the Consolidation of Labor Laws with the Constitution.

**Keywords:** Collective Labor Law. Sectorial Adequacy Negotiated. Law 13,467 / 2017.

---

<sup>1</sup>Acadêmico do 10º período da Graduação em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

## **Introdução**

As negociações coletivas na esfera trabalhista têm suscitado grandes discussões no contexto contemporâneo, especialmente com as substanciais mudanças promovidas no ordenamento jurídico laboral com o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Com fundamento na tutela do direito fundamental ao trabalho digno, são analisadas as diretrizes norteadoras das alterações legislativas recentes em face dos parâmetros axiológicos fundantes do Direito do Trabalho e dos princípios consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Com fulcro no princípio da adequação setorial negociada (DELGADO, 2017) e no estudo da eficácia horizontal dos direitos fundamentais (SARLET, 2011), o presente artigo tem como escopo investigar os limites das negociações coletivas em sede trabalhista, debatendo-se quanto à compatibilidade da nova redação da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) com a Constituição (BRASIL, 1988). Para tanto, a presente análise parte do estudo do fenômeno da crise do Estado de Bem-Estar Social e da ascensão do neoliberalismo e as suas influências nas relações de trabalho. Posteriormente, são pesquisados os fundamentos do Direito do Trabalho e a relevância de seus princípios nos momentos de elaboração e aplicação das normas jurídicas. Em sequência, é traçado um breve panorama do desenvolvimento das negociações coletivas no âmbito nacional, destacando-se os resquícios fascistas provenientes do período varguista da primeira metade do século XX e as suas consequências no momento frágil por que passa o sistema sindical brasileiro. Por fim, são tecidas considerações quanto ao incremento da autonomia coletiva proporcionado pela novel Reforma Trabalhista e os limites constitucionais e principiológicos do Direito do Trabalho.

A metodologia adotada neste artigo será bibliográfica e crítico dialética, na medida em que não se aterá apenas à reprodução legislativa, doutrinária e jurisprudencial, mas, sim, a uma análise crítica da nova Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, em face dos parâmetros constitucionais e axiológicos fundantes do Direito do Trabalho.

Desse modo, são estudados os dispositivos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e da Lei 13.467/17, de modo a verificar se esta lei se coaduna com os mandamentos previstos no capítulo II do Título II da Constituição Federal, bem como os demais dispositivos atinentes ao Direito do Trabalho e ao princípio da dignidade humana.

## **1 – Histórico e função do Direito do Trabalho**

O reconhecimento do Direito do Trabalho como fenômeno contemporâneo no plano das Ciências Jurídicas, ramo jurídico-científico dotado de princípios e diretrizes próprias,

depende da identificação de alguns pressupostos essenciais à sua configuração atual (DELGADO, 2017).

Para tanto, verifica-se que tal ramo da ciência jurídica se vincula à lógica do trabalho subordinado, consubstanciado especificamente na relação empregatícia. Desse modo, desponta como elemento histórico-material a existência do trabalho livre, ou seja, atividade laboral juridicamente livre, em contraposição à relação de sujeição característica dos sistemas escravista e servil predominantes em períodos históricos passados (DELGADO, 2017).

Desse modo, tem-se a relação de emprego, representada pelo trabalho livre e juridicamente subordinado, como meio que possibilita o aproveitamento máximo do labor humano para fins produtivos. Por meio deste sistema, adota-se um novo modelo de organização capitalista, superando o artesanato e a manufatura, haja vista a intensificação do processo de mecanização e a produção em massa destinada ao mercado consumidor (DELGADO, 2017).

Historicamente, a utilização em larga escala de trabalhadores na Europa e nos Estados Unidos da América, ao longo do século XIX, contribuiu para o desenvolvimento de grandes núcleos urbanos compostos por operários e para a formação de uma identidade profissional entre os obreiros (DELGADO, 2017).

Politicamente, a regulação da utilização da mão de obra nas esferas civil e estatal foi elemento essencial no desenvolvimento do Direito do Trabalho. Paralelamente, a percepção da consciência de classe e da ampliação do poder de barganha obreiro por meio da ação coletiva, em comparação com as ações individuais, possibilitou não só a consolidação de organizações coletivas de trabalhadores, de manifesto caráter político, mas também o surgimento dos movimentos socialista e comunista (DELGADO, 2017).

Tais movimentos, adotando um caráter contestador do sistema então vigente, expressavam a necessidade de mudança diante do cenário de miséria e de exploração dos trabalhadores.

Considerando o panorama de instabilidade social daquele momento, proporcionado pela atuação coletiva dos trabalhadores na defesa de seus interesses, a sociedade capitalista, por meio do Estado, passa a adotar medidas neutralizadoras da pressão dos trabalhadores organizados (DELGADO, 2017).

Desse modo, incorporam-se ao Direito Estatal as regulações resultantes das negociações coletivas entre trabalhadores e empregadores, possibilitando a coexistência entre as produções normativas autônoma e heterônoma (DELGADO, 2017).

Diante de tal contexto incendiário, o Direito Civil, de caráter liberal-individualista, baseado, portanto, na igualdade entre as partes de um contrato, não tinha aptidão para abarcar o fenômeno da relação empregatícia. Tal ramo jurídico ignorava a assimetria inerente à relação travada entre empregados e empregadores, o que se tornou objeto de contestação pela ação coletiva dos trabalhadores (CASSAR, 2016).

Neste contexto, a isonomia proporcionada pela lei passou a ser entendida pelo número crescente de trabalhadores como um recurso retórico de reduzidos efeitos concretos. Se, para a lei, patrões e operários eram considerados como contratantes perfeitamente iguais, a experiência de brutal pauperização das massas proletárias no século XIX provou que a legalidade não era suficiente à defesa da dignidade humana (COMPARATO, 2010).

Por consequência, o reconhecimento da necessidade de intervenção na relação empregatícia, fomentado pelos movimentos populares previamente tratados, consubstanciou-se na publicização do Direito do Trabalho, implantando-se um sentimento de justiça pautado pela busca da igualdade (CASSAR, 2016).

Muito embora seja reconhecido o fato de que o Direito do Trabalho corresponde a uma estratégia de manutenção da estrutura social vigente, hodiernamente o seu papel progressista desponta com os avanços constitucional e democrático percebidos especialmente no século XX. Tal ramo se propõe, assim, à melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, promovendo a garantia de um patamar civilizatório mínimo a todos os trabalhadores.

## **2 – Globalização e crise do Direito do Trabalho**

Com o redesenho do sistema capitalista, promovido a partir da década de 1970 do século XX pelo fenômeno da globalização e pela crise do petróleo, o processo de fortalecimento e expansão do Direito do Trabalho passa a declinar, difundindo-se, novamente, valores individualistas originários do liberalismo clássico do século XIX.

Tal fenômeno consiste na “eliminação de sistemas protetores da produção nacional de cada país e no impulso para o livre comércio em todo o universo” (RODRIGUEZ, 2015), em virtude dos seguintes fatores: avanço tecnológico das comunicações e dos transportes, eliminando as barreiras políticas e geográficas; a queda do Muro de Berlim e, por consequência, do projeto socialista no mundo; a proliferação de empresas transnacionais e a ameaça do seu poder à soberania dos Estados (RODRIGUEZ, 2015).

Está-se, portanto, diante de um período de incertezas. No que tange ao mercado de trabalho, elevam-se os índices de desemprego de forma alarmante. A capacidade de trabalho dos indivíduos torna-se um bem secundário e dispensável ao processo de reprodução do capital (COMPARATO, 2010).

Na esfera justralhista, o fenômeno globalizante traduz-se nos processos de flexibilização e desregulamentação da legislação (CASSAR, 2016). Torna-se alvo de questionamento, por consequência, a lógica protecionista inerente ao Direito do Trabalho, sob o disfarce de se estar defendendo o bem-estar da sociedade.

Neste contexto, a violação dos limites estabelecidos pela Constituição e pelas leis com relação às possibilidades de negociação coletiva e de modificação normativa conduz ao reconhecimento da inconstitucionalidade ou da ilegalidade das medidas analisadas, devendo ser expurgadas do ordenamento jurídico nacional (DELGADO, 2017).

Com barreira aos fenômenos da flexibilização e da desregulamentação, tem-se como limite o princípio da vedação ao retrocesso. Tal postulado corresponde a uma garantia decorrente da interpretação dos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, consistindo em um princípio autônomo, que impede que o Estado pratique quaisquer atos que violem ou eliminem direitos fundamentais anteriormente consagrados legislativa ou constitucionalmente (MÁXIMO, 2007).

### **3 – Princípios e eficácia dos direitos fundamentais trabalhistas**

Embora se vislumbre um período de manifesto retrocesso jurídico-social, torna-se ainda mais evidente a necessidade de reafirmação do Direito do Trabalho como instrumento de concretização dos direitos fundamentais. Tal assertiva acarreta, compulsoriamente, o reconhecimento de que o trabalho “não deve ser tratado como mercadoria, ou seja, não deve estar sujeito às leis do mercado, pois o trabalhador é um ser humano e, por conseguinte, é portador de uma dignidade essencial que deve ser respeitada em qualquer circunstância” (RODRIGUEZ, 2015).

Estando o Direito do Trabalho inserido na categoria de direito fundamental (DELGADO, 2017), tal ramo jurídico reclama a existência de um “núcleo de proteção da dignidade da pessoa e da visão de que a Constituição é o local adequado para positivizar as normas asseguradoras dessas pretensões” (MENDES, 2013).

O reconhecimento da posição superior dos princípios e dos direitos fundamentais corresponde, portanto, ao ideal de reserva de justiça (SARLET, 2011), compondo, assim, os “elementos da ordem jurídica objetiva, integrando um sistema axiológico que atua como fundamento material de todo o ordenamento jurídico” (Id., 2011).

Sendo assim, a consagração do direito ao trabalho digno como direito fundamental inserido na Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), demanda a análise da sua eficácia no ordenamento jurídico pátrio, bem como a investigação dos seus reflexos no direito infraconstitucional.

Embora dependam, em regra, de prestações estatais fáticas ou normativas, os direitos sociais sempre estarão aptos a gerar um mínimo de efeitos na órbita jurídica, como, por exemplo, impedindo que normas infraconstitucionais disponham de modo contrário aos mandamentos constitucionais (SARLET, 2011). Tal entendimento decorre da previsão do § 1º do artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que define a aplicabilidade imediata das normas regentes dos direitos e garantias fundamentais

Quando aplicados à lógica da relação de emprego, os direitos fundamentais encontram respaldo em sua eficácia horizontal. Tal afirmação deriva da assimetria nas relações de trabalho entre empregador - detentor dos poderes econômico, regulamentar, diretivo e disciplinar - e trabalhador - hipossuficiente e vulnerável. Desse modo, a referida eficácia horizontal torna-se um imperativo na tentativa de recomposição do equilíbrio social (LEITE, 2011).

Como forma de tutelar os direitos fundamentais, doutrina e jurisprudência consentem quanto à utilização dos princípios jurídicos. Dada a sua relevância na contemporaneidade, destacam-se três modalidades tradicionais de eficácia jurídica titularizadas por tais normas: a) a interpretativa, calcada na exigibilidade de o Judiciário interpretar normas hierarquicamente inferiores de acordo com as superiores; b) a negativa, que possibilita a declaração de invalidade e/ou inconstitucionalidade das normas (em sentido amplo) que se contraponham aos preceitos principiológicos básicos; c) proibitiva de retrocesso, que corresponde a um aprofundamento da modalidade anterior, com fins eminentemente humanitários (BARCELLOS, 2011).

Na seara trabalhista, os princípios desempenham importante função na promoção de um certo dinamismo à sua disciplina, uma vez que permitem a manutenção das diretrizes protecionistas fundantes do Direito do Trabalho, quando confrontadas as modificações legislativas e hermenêuticas empreendidas na realidade fática (RODRIGUEZ, 2015).

Retomam, portanto, a finalidade de recomposição da igualdade social, quando questionadas as bases do Direito do Trabalho (Id., 2015).

Tendo em vista o direcionamento da presente investigação ao estudo do Direito Coletivo do Trabalho, ressalta-se que é amplamente difundida a noção de que os princípios justralhistas na esfera individual são passíveis de aplicação à esfera laboral coletiva, em virtude da necessidade de reafirmação do caráter materialmente igualitário do referido ramo jurídico, ainda que sejam reconhecidas posições equidistantes entre os entes coletivos patronal e obreiro (Id., 2015).

#### **4 – Direito do Trabalho no Brasil e negociações coletivas**

O Direito do Trabalho nacional apresenta um processo de formação composto por fases distintas, muito embora, ainda que de modo contraditório, passe por um momento de crise (DELGADO, 2017).

Caracterizada por manifestações incipientes ou esparsas, a primeira fase do Direito Trabalhista nacional, compreendida entre os anos de 1888 e 1930, é marcada pela restrição do trabalho subordinado a apenas alguns setores da economia brasileira, como a cultura cafeeira e as nascentes indústrias no eixo Rio-São Paulo (DELGADO, 2017).

Por consequência, o movimento operário nesta época foi considerado ainda bastante limitado, não apresentando significativas manifestações de movimentos de organização e pressão ou negociações de caráter coletivo (MÁXIMO, 2007).

Com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, o Direito do Trabalho, durante os anos de 1930 a 1945, passa por uma grande mudança, caracterizando o período de institucionalização (DELGADO, 2017).

Neste momento, predominam duas frentes de atuação estatal que se complementam: de um lado, o Estado marcadamente intervencionista, influenciado pelos ideais corporativistas do fascismo italiano, cria uma legislação trabalhista detalhada; de outro lado, os movimentos operários são sufocados, sendo a questão social conduzida para o seio estatal (DELGADO, 2017).

A fase seguinte, conhecida como transição democrática ou crise e transição do Direito do Trabalho, tem como marco originário a Promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (DELGADO, 2017), documento que encerra um extenso rol de direitos trabalhistas e transformações na seara coletiva laboral.

#### **4.1 - Avanços do sistema sindical e das negociações coletivas no Direito Brasileiro, a partir da Constituição Federal de 1988**

Derivada de um amplo debate entre setores radicalmente opostos da sociedade brasileira, a Constituição (BRASIL, 1988) apresenta disposições contraditórias, uma vez que, embora apresente avanços democráticos, preserva alguns institutos derivados do período varguista de natureza corporativista (MÁXIMO, 2007).

Em termos progressistas, a Constituição (BRASIL, 1988) avança ao garantir a liberdade e a autonomia sindicais, com expressa vedação de intervenção político-administrativa nos sindicatos, conforme os incisos I e V do artigo 8º (DELGADO, 2015).

Para além da liberdade sindical, a Constituição (BRASIL, 1988) fortalece o papel representativo dos sindicatos por meio da ampliação da atuação dessas instituições nas esferas administrativa e judicial, da substituição processual e da obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, conforme, respectivamente, os incisos III e VI do artigo 8º (DELGADO, 2015).

O papel da negociação coletiva trabalhista é também reforçado, conforme os parâmetros constitucionais, na medida em que são conferidos poderes para a instituição de vantagens superiores aos direitos componentes do patamar civilizatório mínimo previsto na Constituição (BRASIL, 1988). Desse modo, destacam-se diversos dispositivos constitucionais alusivos às negociações coletivas, como os incisos III, IV e VI do artigo 8º e os incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal (Id., 1988).

Entre as contribuições advindas do novo período democrático, sobressai o exercício do direito de greve, conforme o artigo 9º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Através desse instrumento, confere-se valor significativo ao princípio de Direito Coletivo do Trabalho referente à equivalência entre os seres coletivos trabalhistas (DELGADO, 2015).

A elevação do patamar de direitos individuais trabalhistas, por sua vez, revela grande contribuição para a esfera coletiva, uma vez que limita o poder de negociação coletiva aos direitos expressamente consagrados no texto Constitucional, rechaçando-se, por consequência, instrumentos coletivos que tenham como objeto a redução do conjunto mínimo civilizatório (Id., 2015).

Outros avanços promovidos pela atuação do constituinte derivado assumem posição capital na presente discussão. Por meio da Emenda Constitucional nº 24, de 1999 (BRASIL, 1999), extinguiu-se a representação classista na Justiça do Trabalho (DELGADO, 2015).

Entre os fatores que explicam o seu fim, há uma ampla gama de elementos favoráveis à medida, como a falta de técnica adequada por parte dos juízes leigos e a criação de sindicatos fantasma ou pouco representativos, para que seus dirigentes ocupassem as vagas destinadas aos classistas (RODRIGUES, 2011).

Por fim, a EC nº 45/2004 restringiu o poder normativo da Justiça do Trabalho em sede de dissídios coletivos de natureza econômica, já que, em virtude do seu caráter manifestamente interventivo, o poder normativo extrapola as funções do Poder Judiciário no Estado Democrático de Direito (DELGADO, 2015).

#### **4.2 - Permanências da era varguista e críticas ao Direito Coletivo Brasileiro**

Para DELGADO (2015), alguns pontos controvertidos ainda permanecem no Direito Coletivo Brasileiro.

Embora tenha sido realizada a opção constitucional pela liberdade sindical, remanescem critérios flagrantemente contraditórios no inciso II do artigo 8º da Constituição (BRASIL, 1998): a unicidade sindical e o enquadramento sindical por categoria, que traduzem, respectivamente, a proibição de estruturação de mais de um sindicato na base territorial mínima equivalente a um município e a agregação sindical pelas categorias econômica, referente aos empregadores, e profissional, vinculada aos trabalhadores. Tais medidas resultam no enfraquecimento sindical, por meio de sua pulverização (DELGADO, 2015).

No que concerne à unicidade sindical, evidencia-se que o sistema sindical brasileiro é incompatível com a ampla liberdade consagrada pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, a qual prevê que o conceito de liberdade sindical deve se orientar, necessariamente, pela possibilidade de constituição de sindicatos, na mesma esfera profissional, sem quaisquer limitações quantitativas (AZAMBUJA, 2011).

Em contraposição aos modelos sindicais dos países democráticos mais avançados, o inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) prevê o financiamento dos sindicatos brasileiros por meio da fixação de contribuição sindical obrigatória, devida por todos os empregados de todas as categorias profissionais, independentemente da filiação aos sindicatos. Tal medida contribui para o comprometimento da efetivação do princípio da liberdade sindical, uma vez que estimula a permanência de entes coletivos pouco representativos, por corresponder a apoio financeiro recebido sem que sejam necessariamente realizados quaisquer esforços em benefício dos trabalhadores (DELGADO, 2015).

Com a Reforma Trabalhista, o artigo 591 da CLT (BRASIL, 2017) torna a referida contribuição de caráter facultativo, como se denota da sua redação:

O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no artigo 591 desta Consolidação (BRASIL, 2017).

Analisado o histórico do sistema sindical brasileiro, conclui-se que o processo de lentas transformações dirigidas à adoção de disposições normativas democratizantes, permeado por medidas oriundas do fascismo italiano da primeira metade do século XX, tem resultado na verificação de um modelo fraco e extremamente prejudicial à representatividade dos trabalhadores. Torna-se urgente, portanto, a realização de uma reforma sindical que permita a reorganização das forças obreiras na sociedade brasileira, de modo a se tentar atingir equilíbrio entre empregadores e empregados no âmbito negocial coletivo.

## **5 - O Princípio da Adequação Setorial Negociada e a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017)**

Integrando a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 –, a possibilidade de prevalência do objeto das negociações coletivas sobre os direitos consagrados nas leis e na Constituição Federal (BRASIL, 1988) é temática de acirradas discussões, tanto na doutrina, quanto na jurisprudência.

Muito embora o novo texto legislativo tenha sido aprovado sob o argumento de modernização do Direito do Trabalho e de promoção do desenvolvimento da autonomia privada coletiva, e, por consequência, da liberdade nas relações entre empregadores e empregados, torna-se indispensável a análise detida dos novos institutos jurídicos destacados pelas alterações legais, especialmente no que concerne às negociações coletivas, de modo a verificar quais são os limites constitucionais e legais no que tange à esfera de transação de direitos trabalhistas em sede de negociações coletivas.

Cumpra registrar que este estudo tem como orientação o reconhecimento da relevância da produção legislativa autônoma como instrumento de democratização das relações privadas, sem, contudo, promover o esvaziamento dos direitos fundamentais de caráter essencialmente humanístico, haja vista a obrigatoriedade da aplicação da eficácia horizontal dos referidos direitos à presente discussão. Reitera-se, portanto, que a possibilidade de tomada de decisão

pelos sujeitos envolvidos diretamente em processo dialógico é instrumento que permite a tutela eficaz dos direitos de ambos os grupos interessados.

Partindo da lógica restauradora do Direito do Trabalho, fixada na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, são identificados limites expressos ao exercício da autonomia privada laboral (DELGADO, 2017). Desse modo, diante da hermenêutica constitucional dirigida à tutela dos interesses sociais, resta aclarado o princípio da *adequação setorial negociada* (MÁXIMO, 2007).

O instituto jurídico em análise decorre do limite expresso pelo constituinte originário no *caput* do artigo 7º da Constituição (BRASIL, 1988), segundo o qual o rol de direitos elencados em seu texto é, na verdade, um patamar mínimo que pode ser ampliado, mas não reduzido ou suprimido pelas vias negocial e legislativa (BRAMANTE, 2017).

Tal princípio, fundado no reconhecimento do fortalecimento do poder sindical como forma de tutelar os direitos dos trabalhadores, propõe-se a disciplinar critérios objetivos à realização de acordos, instrumentos coletivos formulados por sindicatos profissionais e empregador (ou empregadores), bem como convenções coletivas de trabalho, compromissos firmados pelos sindicatos obreiro e patronal (CASSAR, 2016), sem descuidar da preservação do patamar mínimo civilizatório obreiro, conforme erigido no ápice do ordenamento jurídico brasileiro.

#### O patamar civilizatório mínimo é constituído

[...] Por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios etc) (DELGADO, 2017).

Analisado o conjunto normativo basilar do princípio estudado, nota-se que este se desdobra em dois pilares fundamentais:

a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (DELGADO, 2017).

Com relação ao primeiro critério, há a promoção de parâmetro superior à produção normativa heterônoma, sendo compatível com o princípio da proteção. O segundo, por sua vez, ao diferenciar os direitos entre parcelas de caráter absoluta e relativamente disponíveis, confere validade às normas autônomas quando transacionados somente aqueles direitos de conteúdo adstrito à última hipótese assinalada (MÁXIMO, 2007).

Nesse sentido, são reputadas parcelas de disponibilidade relativa e, portanto, transacionáveis, somente três incisos expressamente previstos no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil (MÁXIMO, 2007):

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 (BRASIL, 1988).

Embora tais hipóteses sejam passíveis de negociação coletiva de forma expressa, deve-se frisar que não são passíveis de renúncia, pois, em se tratando de verdadeiros princípios constitucionais, correspondem a verdadeiros mandamentos de otimização (SARLET, 2011). Logo, rechaçam-se quaisquer interpretações ampliativas dos incisos citados, uma vez que, sendo direitos sociais de cumprimento compulsório nas esferas horizontal e vertical de eficácia dos direitos fundamentais, não toleram supressão desarrazoada, sob pena de violação do patamar civilizatório mínimo.

Nessa perspectiva, os limites estabelecidos pela adequação setorial vinculam-se, desde que atendidos os requisitos essenciais aos negócios jurídicos em geral – capacidade plena das partes, manifestação de vontade livre, objeto lícito e possível, forma prescrita ou não defesa em lei – à realização de transação. Por consequência, não é admissível a renúncia de direitos, por constituir elemento flagrantemente incompatível com a função tutelar do Direito Trabalhista (MÁXIMO, 2007). Tal vedação decorre também do fato de não terem os sindicatos poder de renúncia a direitos alheios (DELGADO, 2017).

Desse modo, conclui-se que:

Em síntese, a Constituição assegura prevalência do negociado sobre o legislado, mas apenas para elementos dos acordos e convenções coletivas que estabeleçam benefícios superiores ao fixado na lei e na própria Constituição. A isso damos os nomes de “progressividade” e “vedação de retrocesso social” (TRINDADE, 2017).

Ressalta-se, por fim, que a aplicação do instituto em análise deve considerar a peculiar hierarquia normativa trabalhista. Dirigido ao escopo tutelar, o Direito do Trabalho adota o

princípio da norma mais favorável como elemento orientador de condutas. Dessa forma, havendo duas normas de hierarquia distinta, prevalecerá não aquela de posição mais elevada, mas sim aquela cuja disposição seja mais favorável ao interesse obreiro (MÁXIMO, 2007).

Nesse contexto, duas teorias propõem o melhor critério para a escolha da norma mais favorável, a teoria da acumulação, orientada pelo fracionamento dos documentos legislativos, com seleção das normas mais favoráveis aos trabalhadores, e a teoria do conglobamento, dirigida à escolha do conjunto normativo mais favorável (Id., 2007).

Rejeitada pelo seu caráter fracionário e assistemático, a primeira corrente é de rara utilização, tanto doutrinária, quanto jurisprudencialmente. A segunda proposta, por sua vez, reúne maior número de adeptos, tendo em vista a racionalidade de sua aplicação e a sua compatibilidade com o princípio trabalhista da proteção (Id., 2007).

Esta última hipótese, contudo, sinaliza alguns problemas quando consideradas as normas derivadas da criação autônoma dos entes coletivos, haja vista que, por meio de negociações, podem ser criadas, simultaneamente, normas benéficas e disposições prejudiciais aos trabalhadores, com manifesta violação do patamar mínimo civilizatório erigido constitucionalmente (Id., 2007).

Como consequência, a teoria do conglobamento deve ser aplicada em momento posterior à aplicação do princípio da adequação setorial negociada, haja vista que, a partir deste último, será admitida a flexibilização apenas dos direitos dotados de disponibilidade relativa, conforme autoriza a Constituição, inexistindo, portanto, a violação da ordem jurídica (Id., 2007).

## **5.1 - Análise dos artigos 611-A e 611-B da CLT) e ponderações quanto à Reforma Trabalhista**

A redação dos artigos 611-A e 611-B da CLT, dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, projeta algumas alterações no âmbito das negociações coletivas no Brasil.

Tais alterações devem ser interpretadas sob o reconhecimento de que:

A especificidade justrabalhista que existe nesse campo temático diz respeito à acentuação do caráter teleológico da interpretação dos preceitos normativos no campo do Direito do Trabalho, em decorrência de esse campo jurídico ser, por sua própria natureza, essencialmente finalístico, realizando valores e pretensões inerentes à pessoa humana, ao invés de pretensões e valores típicos do individualismo possessivo do mercado econômico (DELGADO e DELGADO, 2017).

Por conseguinte, conforme o *caput* do artigo 611-A, têm prevalência sobre a lei os acordos e convenções coletivas que tratem das seguintes hipóteses:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Num primeiro momento, são identificados alguns itens claramente inconstitucionais, como os incisos XII e XIII, que permitem a negociação quanto, respectivamente, ao enquadramento do grau de insalubridade, que corresponde a critério de caráter técnico, dependente, portanto, de investigação especializada, e à prorrogação de jornada insalubre sem a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho. Por se tratarem de normas de saúde e de segurança dos trabalhadores, tais dispositivos estão inseridos na categoria de direitos de indisponibilidade absoluta, não podendo, portanto, ser negociados de modo a piorar as condições dos trabalhadores.

De fato, a redação dos referidos incisos XII e XIII apresenta graves problemas:

Ora, a definição e o enquadramento da insalubridade dependem de avaliação técnica especializada, aferida por perícia ambiental, realizada por profissional de nível universitário, devidamente habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho (art. 195, CLT). O enquadramento da insalubridade (e de seus níveis de nocividade) não é uma escolha intuitiva ou pactuada, que possa ficar ao alcance da negociação coletiva de trabalho. A regência normativa da insalubridade e da periculosidade é concretizada por regras imperativas estatais, de indisponibilidade absoluta, que se encontram explicitamente encorajadas pela Constituição da República (art. 7º, XXII, CF: "XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"). O mesmo raciocínio aplica-se ao art. 611-A, inciso XIII. Não cabe aos instrumentos coletivos pactuados definir pela prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Saúde e segurança no trabalho são direitos individuais e sociais fundamentais de natureza indisponível (art. 72, XXII, CF). Não há margem para o rebaixamento da proteção à saúde, ainda que coletivamente negociado, até mesmo porque, conforme já dito, trata-se de tema respaldado em base técnica-científica, por envolver riscos evidentes à preservação da saúde humana (DELGADO e DELGADO, 2017).

Organicamente, o rol elencado deve ser analisado com cautela: num primeiro momento, nota-se que os novos incisos do artigo 611-A da CLT não estão abarcados pelas três hipóteses autorizadoras das negociações coletivas no âmbito da disponibilidade relativa de direitos (DELGADO, 2017). Operando-se uma interpretação segundo a lógica da progressividade nas negociações coletivas, em que as convenções e acordos coletivos são dirigidos à elevação do patamar mínimo civilizatório, apresentam-se como consentâneas com o texto constitucional as inovações legislativas empreendidas (TRINDADE, 2017).

Por consequência, as disposições referidas, quando interpretadas sob a ótica constitucional progressista, tornam-se inócuas, haja vista que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 não cria restrições às negociações coletivas trabalhistas quando destinadas à elevação do patamar mínimo civilizatório.

Caso, contudo, a leitura dos incisos esteja voltada à redução ou supressão de direitos, estar-se-á diante de indubitável inconstitucionalidade, em virtude dos obstáculos formados pelo disposto no *caput* do artigo 7º da Lei Fundamental (BRASIL, 1988), assim como pelos princípios da adequação setorial e da vedação de retrocesso. A lógica de prevalência do negociado sobre o legislado, quando da interpretação lesiva à parte hipossuficiente, conduz, ainda, à errônea desconsideração do princípio da norma mais favorável, configurando, cristalina inconstitucionalidade (BRAMANTE, 2017).

Em sequência, o § 1º do mesmo artigo preceitua que a interpretação das negociações coletivas deve estar pautada no texto do inédito § 3º do artigo 8º da CLT. Este, por sua vez, prevê que compete à Justiça do Trabalho tão somente analisar a conformidade do negócio jurídico com os requisitos do art. 104 do Código Civil (BRASIL, 2002), dirigindo sua interpretação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

O princípio jurídico enunciado deve ser interpretado com restrições, sob pena de subversão da ordem constitucional trabalhista. Essa remissão não impede que a Justiça do Trabalho aprecie o conteúdo das normas pactuadas, tendo em vista que a limitação aludida está vinculada às cláusulas de envoltura e obrigacionais (SANTOS, 2017).

Com efeito, sendo seu dever constitucional apreciar o mérito de quaisquer demandas que lhe sejam submetidas, tendo em vista o princípio da inafastabilidade da jurisdição e a competência do Judiciário Laboral para a apreciação e o julgamento de conflitos entre os sindicatos obreiro e patronal e entre empregados e empregadores, conforme, respectivamente, os artigos 5º, inciso XXXV, e 114, inciso III, da Constituição (BRASIL, 1988), a determinação imposta pelo § 1º não tem força para abalar os sólidos fundamentos supraleais

avaliados. Devem ser expurgadas, portanto, quaisquer interpretações que tendam à limitação do pleno exercício da atividade jurisdicional quanto à matéria tratada.

O § 2º, por sua vez, define que “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” (BRASIL, 2017). Em contraposição à lógica coletiva trabalhista, em que as negociações devem primar pelo caráter sinalagmático, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) veda a renúncia de direitos, tendo em vista a sua natureza de indisponibilidade. Por consequência, a única interpretação compatível com a ordem jurídica brasileira deve ser aquela baseada nas concessões recíprocas que não violem o patamar mínimo civilizatório constitucional. Inadmissíveis, assim, quaisquer práticas que impliquem a renúncia de direitos.

Deve-se atentar para o fato de que a impossibilidade de renúncia decorre do fato de o sindicato, sendo entidade coletiva de natureza representativa e, por conseguinte, que não titulariza direitos alheios, não ter legitimidade para a sua abdicação (DELGADO, 2017).

O § 3º, ao dispor que, “se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo” (BRASIL, 2017), adota medida de proteção aos trabalhadores nas negociações coletivas, confirmando o caráter progressista do Direito do Trabalho (SANTOS, 2017).

Por seu turno, o novo artigo 611-B da CLT arrola alguns direitos que não podem ser objeto de negociações coletivas. O legislador infraconstitucional incorre em manifesto equívoco ao tentar reconfigurar a hierarquia normativa no ordenamento jurídico brasileiro (Id., 2017).

O parágrafo único do artigo supracitado permite, por sua vez, ampliação desarrazoada dos poderes da negociação coletiva trabalhista, possibilitando, inclusive, o rebaixamento das condições de trabalho. Deve-se evitar, desse modo, qualquer interpretação literal do referido dispositivo que conduza à violação dos direitos trabalhistas consagrados constitucionalmente.

Com efeito, a aparente classificação de direitos sociais disponíveis e indisponíveis, por meio dos artigos 611-A e 611-B, colide com a classificação estabelecida pela Constituição (BRASIL, 1988), que prevê apenas três restritas hipóteses de disponibilidade relativa dos direitos fundamentais trabalhistas.

Ao disciplinar que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo” (Id., 2017), o novel dispositivo legal tenta relativizar todos os fundamentos jurisprudenciais,

doutrinários e legais referentes ao conceito de jornada, ao excluí-la da categoria das normas de proteção à saúde e à segurança do trabalho. Está-se novamente, portanto, diante de evidente inconstitucionalidade.

Analisadas as mudanças operadas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, conclui-se que, em seu conjunto, há disposições que dotam as negociações coletivas de maiores autonomia e amplitude. Tal propósito legislativo, contudo, encontra limites nos princípios da adequação setorial negociada e da vedação de retrocesso, corroborando o caráter progressista do Direito do Trabalho, consagrado pela Constituição de República Federativa do Brasil de 1988, desde o seu artigo 1º, até as disposições concernentes à Ordem Social.

De fato, a ideia que promove a reforma trabalhista com a ampliação das negociações coletivas resvala no argumento capcioso de que o fomento constitucional à negociação coletiva trabalhista possibilita que esse relevante instrumento de participação popular, vinculado essencialmente aos princípios democráticos atrelados à justiça social, possibilite a precarização e o rebaixamento das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores sob sua influência normativa (DELGADO, 2017).

Analisados as noções fundamentais de trabalho presentes no presente estudo, conclui-se que o referido argumento é insustentável. Entende-se, portanto, que o valor-trabalho é elemento axiológico fundante do ordenamento jurídico brasileiro, que assinala o compromisso do legislador constituinte originário com a dignidade dos trabalhadores (Id., 2017). Sendo os direitos sociais consagrados como cláusulas pétreas, isto é, direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos nem mesmo pela ação do legislador constituinte derivado, às leis infraconstitucionais será conferido âmbito muito mais limitado de atuação caso sejam intentadas violações aos direitos sociais, haja vista a previsão do artigo 60, inciso IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (SANTOS, 2017).

Assim sendo, qualquer reforma legislativa que se proponha a modernizar o Direito do Trabalho brasileiro deve enfrentar, necessariamente, a temática coletiva laboral como forma de democratizar seus elementos basilares, consubstanciados em limites ao poder de reforma presentes na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Por consequência, as alterações provocadas Lei n. 13.467/2017 suscitam novas discussões sobre as possibilidades e os limites da negociação coletiva.

## Conclusão

Este artigo tratou do desenvolvimento do Direito do Trabalho e das negociações coletivas no âmbito nacional, demonstrando os avanços e as contradições antidemocráticas remanescentes nesse sistema. Com fulcro em um viés histórico, ressalta-se que a grande ruptura no modelo sindical brasileiro ocorreu com o advento da Constituição Federal de 1988.

Com o escopo de promover os direitos fundamentais, foram consideradas as disposições constitucionais e principiológicas quanto ao caráter protetivo do segmento juslaboral, sob a égide da eficácia horizontal dos referidos direitos. Através desta função, são traçados limites tanto na esfera individual, quanto na esfera coletiva do Direito do Trabalho brasileiro, ressaltando os valores sociais consagrados na Constituição Republicana Federativa do Brasil de 1988.

No que concerne às modificações operadas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, notadamente quanto à nova redação dos artigos 611-A e 611-B da CLT, foram tecidas considerações quanto aos limites das negociações coletivas trabalhistas. Para tanto, foi investigado o papel dos princípios constitucionais no controle das normas jurídicas.

Posteriormente, foram analisadas as peculiaridades do sistema sindical e das negociações coletivas no Brasil. A partir deste estudo, chegou-se à identificação das fragilidades de tal modelo.

Em sequência, o princípio da adequação setorial negociada foi utilizado como parâmetro modulador das modificações proporcionadas pelos novos artigos 611-A e 611-B da CLT.

Analisados os novos dispositivos legais, tentou-se promover a sua interpretação em conformidade com a Constituição da República Federativa do Brasil. Com relação a alguns dispositivos, ressaltou-se a sua expressa incompatibilidade com a Lei Fundamental.

Por fim, foi destacada a necessidade de promoção de um debate profundo quanto aos limites das negociações coletivas no direito brasileiro.

## **Referências**

AZAMBUJA, João Carlos Felix de. **Liberdade sindical no Brasil e na OIT**. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/35830/000816759.pdf?sequence=1>>. Acesso em 22 out. 2017.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: O princípio da dignidade da pessoa humana**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BRAMANTE, Ivani Contini. Reforma Trabalhista: Prevalência do Negociado pelo Legislativo. In: BARBOSA, Magno Luiz; MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Reforma trabalhista em debate**: direito individual, coletivo e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 135-145.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei N. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 22 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 19 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Emenda Constitucional n.º 24, de 9 de dezembro de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm)>. Acesso em: 18 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Emenda Constitucional n.º 25, de 14 de fevereiro de 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc25.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc25.htm)>. Acesso em: 18 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Emenda Constitucional n.º 45, de 30 de dezembro de 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm)>. Acesso em: 18 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 22 out. 2017.

CABREIRA, Lucas Ferreira. Regras Novas, Velho Capitalismo: Uma Crítica à Negociação Coletiva na Reforma Trabalhista. In: BARBOSA, Magno Luiz; MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Reforma trabalhista em debate**: direito individual, coletivo e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 155-167.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2016.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. **Direito Coletivo do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores.** Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52335/007\\_delgado.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52335/007_delgado.pdf?sequence=1)>. Acesso em 22 out. 2017.

GOMES, Fábio de Medina da Silva; SILVA, Wanise Cabral. Contribuição Sindical: o Calcanhar de Aquiles da Receita Sindical. In: BARBOSA, Magno Luiz; MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Reforma trabalhista em debate:** direito individual, coletivo e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 147-153.

HOBBSBAWN, Eric John Ernest. **A era do capital, 1848-1857.** Tradução de Luciano Costa Neto. São Paulo, Paz e Terra, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego.** Revista Brasileira de Direito Constitucional on-line [on-line]. Disponível em: <[http://esdc.com.br/RBDC/RBDC-17/RBDC-17-033-Artigo\\_Carlos\\_Henrique\\_Bezerra\\_Leite\\_\(Eficacia\\_Horizontal\\_dos\\_Direitos\\_Fundamentais\\_na\\_relacao\\_de\\_Emprego\).pdf](http://esdc.com.br/RBDC/RBDC-17/RBDC-17-033-Artigo_Carlos_Henrique_Bezerra_Leite_(Eficacia_Horizontal_dos_Direitos_Fundamentais_na_relacao_de_Emprego).pdf)>. Acesso em 13 out. 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 39 ed. São Paulo: LTr, 2015.

ORLANDINI, Márcia Leonora Santos Regis. As Novas Dimensões do Sindicalismo Brasileiro: Comentários à N. Lei 13.467/2017. In: BARBOSA, Magno Luiz; MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Reforma trabalhista em debate:** direito individual, coletivo e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 169-177.

RODRIGUES, Douglas Alencar. **Os sindicatos e a representação classista na Justiça do Trabalho.** Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/os-sindicatos-e>>

representa% C3%A7% C3%A3o-classista-na-justi% C3%A7a-do-trabalho>. Acesso em 22 out. 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo, LTr, 2015.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito sindical. Princípios gerais**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1975.

SANTOS, Ronaldo Lima. Autonomia Privada Coletiva – Negociação Coletiva, Acordos e Convenções Coletivas – Na Lei 13.467/2017. In: BARBOSA, Magno Luiz; MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 189-198.

SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. Negociado sobre Legislado: O Mito de Ulisses e as Sereias. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017. p. 177-186.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 2007.

