

**UNILEÃO**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**PRISCILA BRAZ PEREIRA**

**A REFORMA TRABALHISTA E A VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO SOBRE  
O LEGISLADO**

**JUAZEIRO DO NORTE-CE**  
**2022**

**PRISCILA BRAZ PEREIRA**

**A REFORMA TRABALHISTA E A VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO SOBRE O  
LEGISLADO**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção de grau de Bacharel.

**Orientador:** Esp. Everton de Almeida Brito

**JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2022**

**PRISCILA BRAZ PEREIRA**

**A REFORMA TRABALHISTA E A VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO SOBRE  
O LEGISLADO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de Priscila Braz Pereira.

Data de Apresentação 27/06/2022

**BANCA EXAMINADORA**

**Orientador:** Esp. Everton de Almeida Brito

**Membro:** Esp. Rawlyson Maciel Mendes

**Membro:** Esp. Karine de Norões Mota

**JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2022**

# A REFORMA TRABALHISTA E A VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Priscila Braz Pereira<sup>1</sup>  
Everton de Almeida Brito<sup>2</sup>

## RESUMO

O objetivo desse presente trabalho foi estudar e transcorrer acerca da prevalência do negociado sobre o legislado em decorrência da reforma trabalhista, estabelecida pela lei 13.467/2017, realizando uma análise dos direitos que podem ser negociados por meio dos acordos e convenções coletivas, sob os aspectos princípios lógicos que rege o direito do trabalho e os princípios constitucionais. Em relação à metodologia aplicada é utilizado o método de revisão bibliográfica, assim foi realizado análise de como a liberdade de negociar pode restringir os direitos do empregado, uma vez que está sobrepondo a lei. Conclui-se que as negociações coletivas embora seja um instrumento para facilitar o diálogo entre empregado e empregador, a sua prevalência sobre a lei desfavorece a parte mais vulnerável da relação de trabalho os trabalhadores, tendo em vista que a reforma trabalhista ampliou o rol de direitos que podem ser negociados entre empregado e empregador.

**Palavras Chave:** Negociação Coletiva. Princípios. Reforma Trabalhista.

## ABSTRACT

The objective of this present work was to study and discuss the prevalence of the negotiated over the legislated as a result of the labor reform, established by law 13.467/2017, performing an analysis of the rights that can be negotiated through collective bargaining, under the logical principles aspects which governs labor law and constitutional principles. In relation to the applied methodology, the bibliographic review method is used, so an analysis was carried out of how the freedom to negotiate can restrict the employee's rights, since it is overlapping the law. It is concluded that collective bargaining, although it is an instrument to facilitate dialogue between employee and employer, its prevalence over the law disfavors the most vulnerable part of the work relationship - workers, given that the labor reform has expanded the list of rights that can be negotiated between employee and employer.

**Keywords:** Collective bargaining. Principles. Labor reform.

## 1 INTRODUÇÃO

A prevalência do negociado sobre o legislado foi fruto da reforma trabalhista editada pela lei 13.467/2017, que vem sendo foco de grandes mudanças e trazendo assim uma nova

---

<sup>1</sup> Priscila Braz Pereira, graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO. Pós-graduanda em Direito Previdenciário e trabalhista na Universidade Regional do Cariri/URCA. E-mail: pereiraprisila1998@outlook.com.

<sup>2</sup> Éverton de Almeida Brito, Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Especialista em Direito Processual Civil, MBA em Licitações e Contratos. E-mail: evertonbrito@leaosmpaio.edu.br

roupagem a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT com desígnios a incluir novos princípios e condições que passam a reger as relações trabalhistas, de tal modo que o Estado passou a ter uma posição coadjuvante nas relações de trabalho (BRASIL, 2022).

A legislação trabalhista surgiu a partir de uma relação delicada entre o capital e o trabalho, ou seja, apenas com o seu desenvolvimento foi que se tornou possível regular a exploração da força humana pelo capitalismo, e somente assim permitiu-se um equilíbrio das relações jurídicas naturalmente desequilibradas, promovendo condições dignas de trabalho.

Após anos da regulamentação das normas de direito do trabalho, surge à necessidade de compreendermos como a valorização do negociado sobre o legislado atinge as condições de trabalho, levando em consideração os princípios trabalhistas e os direitos e garantias constitucionais que foram implementados e, por consequência, restringidos pela atual reforma.

Por estes motivos se faz mais eficiente discutirmos em que medida a vontade pode ser exercida, e qual o delineamento que o ordenamento jurídico impõe às partes na negociação coletiva pós reforma, em que pretendeu retirar da Justiça do Trabalho o poder potestativo de intervir acerca do conteúdo das convenções e acordos coletivos.

Sob essa perspectiva são poucos os estudos em torno da perspectiva da valorização do negociado sobre o legislado no direito laboral, sob a ótica da inclusão do novo princípio da intervenção mínima estatal na autonomia privada coletiva, principalmente por se tratar de um assunto que retrata a desconstrução dos direitos sociais trabalhistas conquistados ao longo dos anos.

Embora esse tema já possa ter vindo a ser explorado, esse estudo destaca as fontes principiológicas do direito do trabalho, analisando os princípios que foram delimitados e os que receberam maior relevância no que concerne ao tema trabalhado.

Como consequência da reforma trabalhista restaram implantados os artigos 611-A e 611- B, designando quais os direitos podem ser reduzidos e negociados em detrimento da lei, ao mesmo tempo em que trouxe um rol de direitos que não devem ser flexibilizados pelas normas coletivas.

Posto isso, a flexibilização das normas de direito do trabalho é uma forma individualista do empregador se favorecer e aumentar o seu crescimento econômico em detrimento dos direitos trabalhistas dos empregados. Ademais, não se pode permitir que o empregador, que se encontra em uma situação de vantagem, utilize de artifícios para ferir o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e os demais direitos assegurados constitucionalmente.

Dessa maneira, a pergunta problema do estudo se apresenta da seguinte forma: após as alterações trazidas pela reforma trabalhista, a supremacia do negociado sobre o legislado favorece a qual parte na relação de trabalho?

No plano metodológico, o presente trabalho objetiva fazer uma análise da valorização do negociado sobre o legislado por meio de um método dedutivo sendo a pesquisa classificada quanto a sua natureza como uma pesquisa básica e quanto aos objetivos como exploratória, utilizando como procedimentos técnicos a pesquisa bibliográfica (GIL, 1999 apud ARAÚJO; GOUVEIA, 2019), partindo da averiguação de artigos científicos e livros que discutem o assunto. Para o embasamento teórico foram utilizadas doutrinas clássicas como Maurício Gondinho Delgado, José Cairo JR, Aryza Caroline Silva Fernandes entre outros, assim como a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho.

Dentro do contexto citado é pertinente que a abordagem siga por este caminho, visando demonstrar de que forma a valorização do negociado sobre o legislado criado pela reforma trabalhista despreza os princípios constitucionais e trabalhista, especialmente o princípio da intervenção mínima estatal, à medida que o legislador atribuiu a prevalência das negociações entre empregados e empregadores em sobrepondo a lei, utilizando-se da doutrina sob à luz da Constituição Federal, observando as matérias negociáveis do art. 611-A e se as matérias inegociáveis dispostas no art. 611-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, de fato protege os direitos já consolidados pela classe trabalhadora.

A discussão doutrinária se inicia com sucintos apontamentos sobre os princípios trabalhistas, a reforma trabalhista, em seguida aborda o conceito dos instrumentos da negociação coletiva: a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Daí, não restam dúvidas de que a apresentação a comunidade jurídica destes novos parâmetros dos direitos trabalhista pós reforma, em que as negociações coletivas se sobrepõem a lei, e como esse fator atinge as relações trabalhistas levando em consideração os princípios, os direitos e garantias constitucionais, se mostra extremamente relevante e atual.

## **2 PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO**

Em um primeiro momento, como ensina Leite (2019) os Princípios podem ser conceituados como proposições gerais, que são percebidas no ordenamento jurídico ou em determinada cultura, que regulam a criação e aplicação do direito. Tendo isso como pressuposto, os princípios sedimentam a interpretação das regras jurídicas, fazendo com que

ela seja adaptada à vida dos seres humanos.

Noberto Bobbio defende que os princípios são considerados normas, assim como os diplomas jurídicos. De tal modo, os princípios, apesar de sua natureza normativa ser formada através de regras presentes no Direito, desempenham a relevante função de reger um caso concreto.

A Constituição Federal de 1988, além de ser a norma fundamental do Brasil, foi bastante inovadora no que diz respeito à proteção dos trabalhadores, trazendo avanços significativos, reforçando várias garantias já existentes na CLT, as quais passaram a ostentar status constitucional, sendo observado que alguns princípios foram ampliados e outros incluídos, nesse sentido para Godinho Delgado:

A Constituição de 1988 em inúmeros de seus princípios e, até mesmo, na disposição topográfica de suas normas (que se iniciam pela pessoa humana, em vez de pelo Estado), firmou princípios basilares para a ordem jurídica, o Estado e a sociedade — grande parte desses princípios elevando ao ápice o trabalho e o emprego. (DELGADO, 2018, p. 88).

Ao analisar o composto de disposições constitucionais é possível extrair uma série de princípios que regem toda a ordem jurídica, assim, os princípios constitucionais vão servir, antes de tudo, como fonte para orientar o legislador no desempenho de sua função primordial, qual seja, a de criar normas, bem como para o Poder Executivo, a quem cabe executá-las.

Entre os princípios constitucionais que foram resultados de grandes lutas civilizatórias, o princípio da vedação do não-retrocesso social é um dos basilares para o impedimento de que sejam mitigados os direitos fundamentais. Nesse sentido, complementa Paulo Bonavides:

Só a hermenêutica constitucional dos direitos fundamentais em harmonia com os postulados do Estado Social e democrático de direito pode iluminar e guiar a reflexão do jurista para a resposta acima esboçada, que tem por si a base de legitimidade haurida na tábua dos princípios gravados na própria Constituição (arts. 1º, 3º e 170) e que, conforme vimos, fazem irrecusavelmente inconstitucional toda inteligência restritiva da locução jurídica ‘direitos e garantias individuais’, a qual não pode, assim, servir de argumento, nem de esteio a exclusão dos direitos sociais. (BONAVIDES. Op.cit.p.641)

Portanto, além dos princípios constitucionais que regem todo o ordenamento jurídico, há também princípios que orientam especificamente o direito do trabalho, entre eles: o princípio da proteção, irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé.

Através do princípio da irrenunciabilidade existe a possibilidade do empregado despojar-se do exercício do direito que é titular em face do empregador, assim, “a lei presume o vício na manifestação da vontade do empregado quando se manifesta no sentido de renunciar determinado direito trabalhista, desde que isso ocorra na formação ou na execução

do contrato de trabalho”. (CAIRO, 2019, p. 108)

Cairo (2019) concorda que o contrato de trabalho é classificado como contrato realidade. Primeiro, porque ele é consensual, segundo, porque a solenidade só é exigida quando o contrato for especial e assim dispuser a lei que o regula. Dessas circunstâncias deriva o princípio da primazia da realidade, no sentido de prevalecer à realidade dos fatos em detrimento do que ficou registrado nos instrumentos formais de sua constituição.

Assim, segundo Cairo (2019), diante da manifesta superioridade econômica do empregador em detrimento do empregado, o princípio da proteção surge com o intuito de estabelecer uma igualdade jurídica entre as partes, de modo que subdivide-se em três outros: *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável e cláusula mais benéfica.

Leite (2019, p.165) argumenta que o princípio *in dubio pro operário* auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado.

No mesmo sentido, o princípio da aplicação da norma mais favorável informa qual a norma trabalhista deve ser aplicada, isto é, existindo mais de uma norma trabalhista no ordenamento jurídico aplicável, deve prevalecer a que mais favoreça o empregado:

A aplicação do princípio da norma mais favorável encontra algumas dificuldades práticas no que respeita à incidência das cláusulas previstas nas negociações coletivas de trabalho. Por essa razão, três teorias procuram justificar o critério de aplicação do princípio na hipótese de conflito entre normas jurídicas previstas em instrumentos coletivos de autocomposição: a teoria da acumulação, a teoria do conglobamento e a teoria da incidibilidade dos institutos. Essas três teorias devem sofrer impactos importantes em função dos arts. 611-A, 611-B e 620 da CLT, todos com redações dadas pela Lei 13.467/2017, exceto se os tribunais do trabalho declararem, incidentalmente, a inconstitucionalidade desses dispositivos. De toda a sorte, a última palavra caberá ao STF. (Leite, 2020, p.169).

Ato contínuo, o último subprincípio da proteção é o da condição mais benéfica, em que, existindo uma condição ou cláusula anterior de uma norma jurídica preexistente e surgindo outra espécie versando sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela, anteriormente criada, salvo se a norma posterior for mais benéfica ao trabalhador.

O vínculo de emprego, em regra, tende a ser duradoura, já que o homem busca o equilíbrio e estabilidade de suas relações em sociedade, pois depreende-se que o indivíduo, quando aceita um emprego, pretenda neste permanecer por tempo indefinido. Assim, o princípio da continuidade da relação do emprego, previsto no art. 7º, I, da CF/88 constitui um pilar para estabilidade:

O homem médio busca a segurança e a estabilidade econômica, o que acarreta



presunção de que todos desejam uma colocação no mercado para ter a oportunidade de trabalho, já que o desemprego assusta e traz instabilidade econômica. Daí pressupõe-se que o trabalhador não quer sair de seu emprego. O desdobramento dessa presunção, conjugado ao fato do contrato de trabalho ser de trato sucessivo (que não se esgota num único ato), gera a conclusão de que o ônus de provar o motivo e a data da saída do empregado de seu emprego é do patrão. (CASSAR, 2019, p. 36)

Como bem pontua Leite (2019) o princípio da boa-fé decorre de uma premissa ética que deve reinar nas relações jurídicas em geral, principalmente, nas relações de natureza trabalhista. Uma vez que existem deveres recíprocos das partes para o fiel cumprimento das condições e obrigações ajustadas antes, durante e após a extinção do contrato de trabalho.

Ademais, dentre os princípios já apresentados, que são basilares para o direito do trabalho, existem três princípios que merecem uma atenção maior no presente artigo: o princípio da vedação do retrocesso, princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado.

Como ensina Delgado (2017) o princípio da vedação ao retrocesso determina que as regras internacionais de direitos humanos, mormente as trabalhistas, devem traduzir somente avanços civilizatórios, não podendo ocasionar restrição do padrão protetivo em consonância com as normas internas.

Assim, segundo Dias (2021), as autorizações concedidas nas negociações coletivas dadas pela reforma de 2017 provoca insegurança jurídica, embora haja limites expressos no art. 611-B da CLT são insuficientes e colaboram para que os direitos da classe trabalhadora sejam relativizados, o que desperta um conflito com o princípio do retrocesso social, visto que tal princípio assegura segurança ao trabalhador, estabelecendo que os direitos alcançados não lhes sejam suprimido.

Em suma, o princípio da proibição do retrocesso social impede alterações nos direitos fundamentais, pois visa garantir a dignidade dos trabalhadores e defender a manutenção dos direitos já alcançados.

Já o princípio da negociação sobre a legislação consiste em uma maior importância nas disposições contidas nas negociações coletivas de trabalho. Conseqüentemente, em um episódio de conflito entre a lei e as convenções e acordos coletivos, deve prevalecer o que dispõe neste em detrimento daquele.

F. G. M. Lima (2017, p. 9) dá ensinamentos sobre o princípio em análise:

A estrutura trazida pela Lei no 13.467/2017 confere um papel especial às negociações coletivas (art. 611-A, CLT), tornando-as superiores à lei, observadas as exceções do art. 611-B e os casos de nulidade. A ideia de que se trata de “princípio” vem ganhando corpo e, de fato, parece que assim o seja, mas em termos. Não porque

provenha da lei (que não utiliza expressamente este vocábulo, “princípio”) ou porque seja estrutural do Direito Coletivo do Trabalho. É mais apropriado dizer que se trata de subprincípio, inserido em outro maior, o princípio da autodeterminação coletiva; ou que seja uma das emanações deste.

Assim, como ensina Dias (2021), na medida em que a Lei nº 13.467/2017 trouxe maior liberdade para a negociação coletiva, teme-se que haja uma precarização dos direitos dos trabalhadores que passariam a ser transacionados em alta escala, perdendo o seu devido valor.

### **3 A REFORMA TRABALHISTA: UM PANORAMA DO ANTES E DEPOIS SOB A PERSPECTIVA DO EMPREGADO E EMPREGADOR.**

Em 1º de maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), fruto de um cenário de movimentos operários, de greves e mobilizações sociais, resultado de uma série de discussões trabalhistas que objetivavam unificar as legislações esparsas que existiam na época e regiam os vínculos empregatícios.

Segundo Leite (2019) os anos 30 foram marcados por uma árdua luta dos trabalhadores, em que o trabalhador era agredido, reprimido e desvalorizado dentro das fábricas, sem direitos, sendo estes apenas simples instrumentos de labor.

A partir desse período, como ensina Cassar (2019) iniciou-se a conhecida era “Vargas”, o Estado passou a substituir o liberalismo econômico e intervir na economia e na regulamentação das relações de labor. Os trabalhadores passaram a ter vários direitos como a jornada reduzida para 8 horas, critérios de aposentadoria, proteção às mulheres, todos regulamentados por leis esparsas.

Para Marcia de Paula Leite,

O Estado passou a intervir nas relações de emprego por duas vertentes. De um lado, através da criação do sindicalismo oficial, corporativista, que transformou os sindicatos em órgãos burocratizados, dependentes do Estado (através do controle que o Ministério do Trabalho passou a exercer sobre eles) e desvinculados da base, além de não contemplar nenhuma forma de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. Por outro lado, através da criação da legislação protetora do trabalho a partir da qual será regulamentada e estendida ao conjunto aos trabalhadores urbanos uma série de conquistas sociais, já obtidas pelos setores mais combativos e mobilizados do proletariado. (leite, 1987, p. 19-20).

Assim, em 1º de maio de 1943, por meio do decreto-lei nº 5.452, foi aprovada a CLT que unificou todas as leis anteriores que regulamentavam os vínculos de empregos. “A essas alturas, Vargas já se utilizava largamente da legislação trabalhista para fortalecer as bases de sustentação social de seu governo, via difusão da ideologia do trabalhismo.” (leite,

1987, p.27).

Como ensina Cairo (2019) já no plano internacional, as discussões naquela época giravam em torno da Revolução Industrial que fazia surgir, na Europa, um forte movimento operário, e conseqüentemente de uma era de desemprego crescente devido à mecanização e a crise social frente à discussão de trabalho versus o capital, situação que também influenciou o nascimento da CLT.

No cenário atual, é necessário contextualizar a CLT como a conquista de um patamar civilizatório mínimo, que garanta aos trabalhadores uma dignidade básica de vida e de trabalho. Durante todos esses anos a CLT foi a responsável por tirar diversos trabalhadores da miséria, elevando o valor social do trabalho para o nível de direito fundamental, junto com o princípio da dignidade da pessoa humana, logo, reconhecer sua importância é ser consciente que é a sua existência que garante a proteção aos trabalhadores no combate a condições análogas à escravidão, através de seus instrumentos de fiscalização.

A reforma trabalhista, apesar de não ser um debate novo, retomou as mesmas bases da discussão ocorrida nos anos 90, onde defendia a reforma com os mesmos argumentos. A partir de 2015, momento em que o Brasil estava diante de uma profunda crise política e econômica, a agenda da retirada de direitos ganha ainda mais expressão:

Valendo-se do avanço das mobilizações sociais pelo impeachment, a agenda alternativa apresentada à sociedade para se contrapor aos governos do PT previa a diminuição da intervenção estatal, como pode ser observado no documento do PMDB (“Uma ponte para o Futuro”), que foi apresentado à sociedade com a finalidade de Temer ganhar apoio da elite econômica com um programa ultraliberal. Nele há uma clara indicação de reduzir o tamanho do Estado, reduzir o gasto social, retirar direitos e diminuir a proteção social. O documento é uma forte demonstração das políticas do governo Temer, entre as quais já se previam as privatizações, a redução do gasto social, a reforma da previdência e a reforma trabalhista. Esta última estava pouco detalhada, indicando somente o fim da política de valorização do salário mínimo e a prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre o legislado. (KREIN, 2018, p. 86)

A reforma trabalhista, desde sua promulgação, foi alvo de muitas críticas, negativas em sua maioria, sendo vista como um instrumento normativo que foi criado para beneficiar à categoria dos empregadores através da flexibilização dos direitos trabalhista.

Para aqueles que defendiam a reforma, a inflexibilidade tornou-se incompatível com os tempos atuais, pois, depois de tantos anos, o país encontrava-se em um contexto completamente diferente, sejam nas condições econômicas, políticas e sociais, em função disso a CLT estaria ultrapassada e o “excesso” de leis teria que dar lugar à “valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores” (MARINHO, 2017, p.2).

Dessa forma, acreditava-se que era importante assegurar a autonomia de vontade coletiva, diante do excesso de leis existentes, assim a autonomia privada só seria possível ser alcançada se as partes tivessem liberdade para tratar diretamente de questões em que tivessem interesse, sem que houvesse a intervenção do Estado.

Por outro lado, segundo José Dari Krein (2018, p. 87), “as mudanças significam possibilitar um “cardápio” de opções aos empregadores, deixando os trabalhadores em condições muito vulneráveis”. No mesmo sentido, o autor discorre que:

Com o impeachment, diversos setores empresariais passaram a defender com maior ênfase uma pauta de flexibilização das relações laborais. A contrarreforma trabalhista ganhou prioridade em relação à previdenciária (que continua em tramitação) por ser uma iniciativa legislativa infraconstitucional e, portanto, não precisar de quórum qualificado no Congresso Nacional. A sua tramitação foi muito veloz e se constituiu em uma estratégia do governo para ganhar apoio empresarial e do “mercado”, em um contexto no qual Temer sofre um profundo desgaste com os casos de corrupção e não consegue entregar as promessas de resolução dos problemas econômicos do país. ( KREIN 2018, p. 86)

Entretanto, a opinião contrária à reforma foi traçada, principalmente, no sentido de que “os direitos laborais e as instituições públicas não podem sucumbir à competição internacional dos mercados, por ser um erro associar a dinamização da economia à regulamentação do trabalho” (GALVÃO et al., 2017, p. 4), creditando no oposto, que as relações de emprego seriam prejudicadas, e ainda que:

Se trata de um de um discurso perverso, que facilita a aceitação do combate aos direitos universais e dificulta a oposição às propostas neoliberais. Em primeiro lugar, ele traz implícita a tese de que a culpa pela desigualdade social, pelo desemprego e pela informalidade é dos trabalhadores protegidos pela legislação. (GALVÃO et al., 2017, p. 22-23).

Os desconfortos dos empregadores, isto é, empresários, com relação à reforma, eram econômicos, justificando que as formas de como as leis trabalhistas eram postas geravam prejuízos em decorrência dos encargos e burocracias trabalhistas.

Cassar (2017, p. 76) concorda que “Esta norma não visa ampliar direitos, pois isso sempre foi possível”, convertendo “a maioria dos direitos contidos na CLT que não estão na Constituição Federal, em direitos usáveis”.

Acontece que a lei 13437 de 2017 ganhou um caráter impopular perante a sociedade, especialmente pela classe trabalhadora, considerando que a aprovação da mesma ocorreu de forma imediata pelo Congresso Nacional sem participação da classe obreira, sindicatos e grupos sociais.

Conforme F.M.M. Lima e F. P. R. M. Lima (2017, p. 9), a reforma buscou diminuir o caráter protecionista do Direito do Trabalho, e um dos meios de alcançar esse objetivo foi por

intermédio da negociação coletiva que, com as alterações trazidas pela nova legislação, passou a ser mais ampla, sendo capaz de abarcar mais direitos trabalhistas.

Diante de todo o exposto, as alterações trazidas pela nova Lei causaram impactos, principalmente a negociação coletiva, principalmente em virtude da inclusão dos artigos 611-A e 611-B à CLT. O primeiro elenca um rol de temas que podem ser objetos de negociação coletiva, ainda que divirja da própria lei, enquanto o segundo apresenta um rol de direitos trabalhistas que não podem ser restringidos pela negociação coletiva.

Segundo Bofim em Curso do Direito do Trabalho (2019) os objetivos da reforma, conforme se percebe, foram distintos. Em sua grande maioria os objetivos foram direcionados à diminuição do valor do trabalho na economia e na sociedade brasileira, com a elevação dos ganhos econômicos pelo sistema capitalista do País ao longo de seu manejo contratual da mão de obra.

Logo, fica claro que a titulada reforma acabou por prestigiar o princípio da valorização do negociado sobre a lei ao dar mais liberdade às negociações coletivas. E, conseqüentemente, afasta do Estado, que é garantidor dos direitos sociais, a relação entre capital e o trabalho.

Diante do exposto, a reforma trabalhista não se trata apenas de uma mudança legislativa que fez surgir novas condições no contrato de trabalho, mas de um retrocesso às garantias que foram objeto de luta e resistência da classe operária, que por muito tempo foram silenciadas, seja pela condição de hipossuficiência ou pelo sistema político econômico.

#### **4 O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

O Brasil nos últimos anos vem passando por crise na economia e social, e conseqüentemente, o número de pessoas desempregadas cresceram, assim como o número de empresas em processo de falência.

Diante desse cenário, como já ressaltado anteriormente, o Congresso Nacional, em julho de 2017, propôs a reforma trabalhista brasileira, com intuito de adequar os novos vínculos de trabalho ao novo contexto econômico. Uma das maiores polêmicas levantadas pela reforma foi a maior relevância das negociações coletivas, isto é, os acordos e convenções coletivas passaram a ter prevalência em face dos dispositivos legais, em determinadas circunstâncias.

Assim, a prevalência do negociado sobre o legislado, que antes era aplicado apenas em determinadas situações, tornou-se regra no âmbito trabalhista, dado a ampliação do rol de direitos que podem ser objetos de negociação coletiva.

No entanto, conforme os ensinamentos de Dias (2021), não se pode negar que a negociação coletiva é um mecanismo de suma importância para o direito do trabalho, já que, por meio dela, é possível a produção de normas jurídicas para reger as relações trabalhistas.

Para M. G. Delgado (2015, p. 106), negociação coletiva é uma “fórmula essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social”.

Por outro lado, Barros (2016) conceitua negociação coletiva como “modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais”.

Já para Brito Filho (2017, p. 176), a negociação coletiva é considerada como “o processo de entendimento entre empregados e empregadores objetivando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”.

No mesmo sentido, a Organização Internacional do Trabalho – OIT também se preocupou em definir a negociação coletiva em sua Convenção n° 154, conforme preceitua o art. 2° deste diploma:

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo e empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (BRASIL, 2022)

Desse modo, a negociação coletiva é um instrumento que busca manter o diálogo entre trabalhador e empregador para que, reunidos, possam buscar a solução para os conflitos existentes, de forma a adequar as normas trabalhistas em acordo com as necessidades das partes.

Logo, por ser um caminho de autocomposição, não necessita da interferência estatal para gerenciar o conflito, pois a negociação coletiva o que se torna mais importante é a manifestação da autonomia privada coletiva na esfera das relações trabalhistas.

#### 4. 1 DIPLOMAS NEGOCIAIS COLETIVOS

Atualmente existem dois diplomas negociais coletivos, o acordo coletivo e a convenção coletiva, conforme já dito acima, esses diplomas são indispensáveis para o Direito do Trabalho, posto que por meio de um documento, privilegia a noção do ser coletivo e celebra o acatamento entre os sujeitos de uma ação coletiva de trabalho, e que, por isso, temporariamente, põe fim, ao conflito existente entre as partes.

O art. 611, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conceitua convenção coletiva de trabalho como “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categoria econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. (BRASIL, 2017)

Dessa maneira, a convenção coletiva é um instrumento negocial coletivo, de caráter amplo e normativo, pois envolve as entidades sindicais que representam os empregados ou empregadores.

Por conseguinte, segundo Dias (2021), as cláusulas normativas existentes na convenção coletiva vão vincular a todos os membros das categorias que foram representados pelos sindicatos, independentemente de serem ou não sócios dos sindicatos que entraram em acordo.

Já o art. 611, § 1º, da CLT, define o acordo coletivo de trabalho nos seguintes termos:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Segundo Ribeiro (2019) o acordo coletivo possui um caráter normativo, pois gera obrigações no meio das partes, tratando-se de um instrumento negocial coletivo em que é obrigatória a presença apenas dos sindicatos dos trabalhadores, no qual poderá negociar diretamente com as empresas de determinada categoria econômica, consubstanciando a aplicação das cláusulas coletivas aos respectivos empregados e as empresas adotantes.

Logo, a diferença entre o acordo coletivo e a convenção coletiva, é justamente os sujeitos nas relações negociais, pois enquanto a última ocorre entre dois sindicatos, o profissional e o patronal, o primeiro é celebrado apenas entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas de determinada categoria econômica. Isso é, enquanto a abrangência da convenção coletiva é mais ampla a do acordo coletivo é mais restrita.

Entrementes, sobre o tema, é pertinente questionar: se coexistirem um acordo coletivo e uma convenção coletiva, havendo um conflito entre os dois diplomas, em que abranja os mesmos trabalhadores e um mesmo período de tempo, há hierarquia entre o acordo coletivo e a convenção coletiva? Qual delas deve prevalecer?

Antes da intitulada reforma trabalhista, o art. 620 da CLT, determinava, com base no princípio da norma mais favorável, que as convenções coletivas iriam prevalecer sobre os acordos coletivos quando fosse mais benéfica para os empregados. Outrora, com o advento da

reforma trabalhista, foi alterado o art. 620 da CLT, em que passou a determinar que os acordos coletivos devam prevalecer sobre as convenções coletivas. (BRASIL, 2017).

É nítido, que após a alteração do dispositivo legal, passou a ter mais valor o acordo coletivo em face da convenção coletiva. O que acarretou no âmbito da negociação coletiva maior relevância no plano estritamente empresarial, sem se preocupar em respeitar o princípio da norma mais favorável.

#### 4.1 ART. 611-A DA CLT: TEMAS TRABALHISTAS COLETIVAMENTE NEGOCIÁVEIS

O art. 611-A da CLT lista um rol de direitos trabalhistas passível de ser negociados por meio de negociação coletiva, prevalecendo sobre o que dispõe na legislação trabalhista. De modo que traz mudança sobre diversos pontos, principalmente, sobre a remuneração e a flexibilização da jornada do trabalho, além disso, garante, em alguns dos seus parágrafos a inovação do negociado sobre o legislado, apresentando as novas limitações a Justiça do Trabalho no que concerne à análise das convenções e acordos.

O dispositivo em questão inicia da seguinte forma: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]”. Dessa maneira percebe-se que na redação legal apresenta-se o termo “entre outros”, o que dá noção que se trata apenas de um rol exemplificativo, isto é, que é possível que outros temas sejam objetos de negociação coletiva, além dos previstos no referido artigo.

Entrementes, há autores que ignoram a redação do caput do art. 611-A e defendem que na verdade o rol é taxativo, conforme explicam F. M. M. Lima e F. P. R. M. Lima (2017, p. 95): “Por sua vez, a lista de direitos elencados no art. 611-A, que podem ser negociados apesar da lei é *numerus clausus*, ou seja, fechada, não comportando ampliação”.

A seguir, passa-se à análise do conteúdo do rol do art. 611-A da CLT, *in verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

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

II - banco de horas anual;

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

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;



- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XIII - (Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017)
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

O inciso I, o artigo supracitado, dispõe que por intermédio de negociação coletiva pode estabelecer uma jornada de trabalho, contanto que seja respeitado o limite previsto constitucionalmente, ou seja, de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, nos termos do art. 7º, inc XIII, da CF/88.

Já o segundo inciso trata do banco de horas, conforme o entendimento de Ribeiro (2019), negociação coletiva pode reger a instituição do sistema de compensação de horários, previsto na parte final do art. 7º, inc. XIII, da Constituição Federal, inclusive o banco de horas anual, previsto no art. 59, § 2º, da CLT, que autoriza que o excesso de horas em um dia seja compensado em outro, de modo que a soma das jornadas semanais de trabalho seja respeitada no período máximo de um ano, além de não poder ultrapassar o limite de dez horas diárias.

O inciso III, do referido artigo, dispõe que acordo e convenção coletiva pode dispor sobre o intervalo intrajornada, desde que seja respeitado o intervalo mínimo de 30 minutos para jornada superior a 6 horas diárias.

Como bem pontua Ribeiro (2019), segundo o inciso IV do artigo 611-A da CLT, a negociação coletiva é o veículo hábil para a instauração na empresa do Programa Seguro-Emprego (Lei no 13.189/2015), que busca a redução da jornada e a redução compatível do salário do trabalhador.

Por outra perspectiva, o inciso V, do art. 611-A da CLT, como ensina Ribeiro (2019), estabelece que a negociação coletiva pode apontar quais são os cargos considerados de confiança dentro de uma empresa, o que fará com que o empregado seja excluído do Capítulo

“Da Duração do Trabalho” contido na CLT, ou seja, perderá o direito às horas extras, noturnas, intervalos, etc.

Já o inciso VI dispõe sobre o regulamento empresarial, em que a negociação coletiva pode participar da elaboração e aprovação do regulamento empresarial, que é uma espécie de lei interna da empresa. (BRASIL, 2017)

Conforme o inciso VII o instrumento negocial poderá versar sobre a representação dos empregados, na qual o art.11 da Constituição Federal estabelece que, nas empresas com mais de 200 empregados, deve haver a eleição de um representante dos empregados para promover o entendimento direto com o empregador. (BRASIL, 2017)

O inciso VIII estabelece que por meio de convenção e acordo coletivo pode tratar sobre o teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente.

Costa (2004), no tocante ao teletrabalho, entende que se trata da modalidade especial de trabalho realizado à distância com o uso de novas tecnologias de informação, fora das instalações físicas da empresa, normalmente no próprio domicílio do empregado que subvertem as relações clássicas de trabalho.

Por seu turno, o trabalho em regime de sobreaviso, conforme o art. 244, 4º, da CLT consiste no tempo em que o empregado permanece em sua própria casa, aguardando a qualquer momento ser chamado para o serviço. Nessa situação, o trabalhador só receberá 1/3 da hora normal e poderá ficar nesse regime no máximo por 24 horas. (BRASIL, 2017)

Já o trabalho intermitente foi inserido pela reforma trabalhista nos artigos 443, §3º, e 452-A, ambos da CLT, em que a prestação de serviços não é contínua, mas com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinado em horas, dias ou meses. (BRASIL, 2017)

O inciso IX do art. 611-A da CLT discorre da possibilidade de a remuneração por produtividade e desempenho ser estabelecida por meio de convenções e acordos coletivos. Conforme explicado por Correia e Miessa (2018, p. 544): “Na remuneração por produtividade o empregado receberá de acordo com a quantidade produzida, ou seja, o salário estará intimamente ligado ao seu desempenho pessoal, independentemente do tempo gasto”.

Conforme o inciso X do art. 611-A da CLT, a modalidade de registro de jornada de trabalho pode ser objeto de acordo e convenção coletiva de trabalho. Assim, cabe a cada categoria profissional negociar com a empresa a modalidade registro de jornada de trabalho que melhor satisfaça as suas necessidades. (BRASIL, 2017)

No mesmo sentido, segundo o inciso XI, a negociação coletiva pode, ainda, atuar com

respeito à compensação do dia trabalhado em feriado com a folga fixa para outro dia.

O inciso XII dispõe que a negociação coletiva pode fixar cláusula específica sobre o enquadramento do grau de insalubridade. Segundo Ribeiro (2019), este inciso é um dos mais polêmicos, uma vez que trata do enquadramento do grau de insalubridade, que é norma de saúde pública.

Em razão disso, F. M. M. Lima e F. P. R. M. Lima (2017, p. 99) consideram inconstitucional o dispositivo em questão:

[...] isso é inconstitucional, porque o enquadramento se dá em níveis mínimo, médio e máximo, conforme o grau de nocividade do ambiente de trabalho para a saúde. E os níveis de nocividade são aferidos por perícia especializada, realizada segundo os parâmetros legais e da Portaria n. 3.214/1978, NR-15. Portanto, não comporta negociação individual ou coletiva nesse tema.

G. M. Lima (2017, p. 11) explica que:

Quando seu inc. XII possibilita negociação coletiva sobre “enquadramento do grau de insalubridade”, significa que: (a) o adicional respectivo ao grau será devido, já que a lei não fala em supressão, mas de “enquadramento”; (b) o valor do adicional será negociado se ocorrer, de fato, dúvida quanto ao enquadramento, com perícias duvidosas ou discrepantes, ou quando a negociação fixar o adicional superior (ex.: de grau mínimo para médio ou superior). Esta inteligência é a que melhor se adequa ao caráter sistemático, considerando, ainda, o disposto no inc. XVII do art. 611-B, CLT.

Nessa medida, o inciso XII seria aplicado apenas nas suposições em que houvessem dúvidas periciais sobre o grau de insalubridade, ou quando a negociação fixasse um grau superior, ou seja, beneficiasse o trabalhador.

Da mesma maneira, o inciso XIII estabelece que a negociação coletiva pode fixar cláusula específica sobre a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, dispensada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. (BRASIL, 2017)

Nesse sentido são as críticas tecidas por M. G. Delgado e G. N. Delgado (2017, p. 264):

A análise técnica, científica e objetiva do meio ambiente do trabalho, por intermédio da autoridade administrativa do Ministério do Trabalho, com o fito de permitir (ou não) a extrapolação da duração normal do trabalho, consiste em medida prudente, sensata, razoável e proporcional, explicitamente enfatizada pela ordem jurídica (art. 60 da CLT), não podendo – e nem devendo – ser afastada por cláusula de negociação coletiva trabalhista.

Outrora, através de acordo e convenção coletiva pode haver a regulamentação da parcela de prêmio de incentivo em bens e serviço, consoante disciplina o inciso XIV. (BRASIL, 2017).

Por fim, o inciso XV prevê que por meio de negociação coletiva dispor sobre a participação nos lucros ou resultado da empresa, ou seja, pode ocorrer o rateio com os empregados de um percentual no lucro da empresa. (BRASIL, 2017).

Assim, diante de todo o exposto, percebe-se que o rol do art. 611-A da CLT é bastante amplo, tendo abarcado diversos temas da seara trabalhista. Posto isso, as limitações que foram impostas a Justiça do Trabalho obsta que o empregado busque o acesso aos órgãos jurisdicionais, pois, o que tinha respaldo a ser questionado, passou a ser suportado pelo trabalhador. Logo, a prevalência do negociado sobre o legislado inverte a lógica do direito do trabalho.

#### 4.3 ART. 611-B DA CLT: LIMITAÇÕES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

A priori a Lei 13467/2017 elevou a autonomia da vontade coletiva e individual, sobrelevando os acordos e às convenções coletivas sobre a legislação, acabando por desproteger a classe obreira afrontando os direitos constitucionalmente já alcançados.

O art. 611-B da CLT expõe um rol direitos que de modo algum podem ser suprimidos ou reduzidos, sob pena de nulidade da cláusula, assim conforme a posição de Cassar (2017), “é claro que a especificação da norma não é Exaustivo, mas restritivo, pois esquece de evitar violações da através da negociação coletiva, por exemplo, Direitos e liberdades pessoais garantidos pela Constituição”

Segundo o entendimento de Luiza (2021), a valorização do negociado sobre a lei não se trata de uma surpresa no ordenamento jurídico, tendo em vista que sempre houve a perspectiva de aceção no sentido de favorecer os empregados, entretantes observando as limitações dispostas no artigo 611-B da CLT, esta claro que o intuito não foi adicionar direitos, mas sim diminuí-los, favorecendo as empresas e desamparando a classe hipossuficiente da relação de trabalho.

Como entende o autor Delgado (2019, p.1684), os limites da negociação coletiva devem ser visto como uma forma de melhorar o ordenamento jurídico em acordo com os princípios e os Direitos fundamentais, não como ferramenta para desrespeitar ou perturbar a ordem jurídica , bem como não afrontar o patamar civilizatório mínimo estatal.

Por esse ângulo, a autonomia da vontade deve ser pautada nos princípios norteadores do direito do trabalho, da Constituição Federal, tratados de direitos humanos, para não estabelecer normas que impliquem em condições inferiores a lei.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando, os objetivos pretendido com esse estudo, observou-se que foi alcançado no concerne em compreender as alterações legislativas trazidas pela reforma trabalhista, de como a previsão protetiva foi flexibilizada devido à negociação coletiva prevalecer sobre a lei, e consequentemente restringir e fragilizar os direitos dos trabalhadores, em decorrência a liberdade de negociação.

Portanto, tendo em conta que muitos direitos fundamentais têm sido considerados como negociável não foi suficiente a inclusão do art. 611-B da CLT, visto que tais direitos já estavam garantidos na Constituição Federal de 1998, antes mesmo da reforma trabalhista, e dessa forma não podem ser instrumento de negociação.

Logo, é claro a incoerência a inobservância dos princípios constitucionais que regem o direito do trabalho, tendo em vista que existem outros temas que foram esquecidos pelo rol do artigo supracitado, deixando a mercê da autonomia privada dos empregadores.

Isto posto, após anos de lutas em busca das conquistas de direitos e garantias no direito do trabalho pela classe de trabalhadores, tais direitos não podem ser relativizados e suprimidos, considerando que se trata de direitos fundamentais, indispensáveis e indisponíveis, previstos constitucionalmente. A vista disso, o princípio da vedação ao retrocesso no direito do trabalho tem um papel imprescindível para proteção dos direitos dos empregados, a fim de garantir o patamar mínimo civilizatório.

Em contrapartida, os novos princípios norteadores das relações trabalhistas, quais sejam princípio da prevalência do negociado sobre o legislado e intervenção mínima estatal na autonomia privada, inclusos com o art. 611-A e art. 611-B da CLT, sob o argumento da valorização da liberdade e da autonomia coletiva, fez com que fossem esquecidos os princípios que resolvem questão de hermenêutica, como é o caso do princípio da proteção e da norma mais favorável.

Sendo assim, a prevalência do negociado sobre o legislado é uma ficção nas relações de emprego, que conduzirá, inevitavelmente, a inclusão de cláusulas convencionais violadoras de direitos historicamente conquistados, já que a relação entre empregado e empregador é desigual, e sobre as quais o judiciário terá que se pronunciar quando provocado.

Por fim, é compreensível que o negociado sobre o legislado só terá primazia quando acolher desígnios constitucionais de melhoria na condição social do trabalhador, atendendo aos direitos fundamentais dos trabalhadores, direitos estes irrenunciáveis, a fim de evitar o retrocesso social dos direitos sociais já garantidos com a luta árdua da classe obreira.

## REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: Passado – Presente – Futuro**. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 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: 03/02/2022.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 03/03/2022.

CAIRO Jr., José. **Curso de Direito do Trabalho**/ 16. Ed. rev. e atual. – Salvador: Ed. Juspodivm, 2019.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista**. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf). Acesso em: 09/11/2021.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo – SP: Forense, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: GEN, 2017.

CONTENTINO, M.C. **Proibição do retrocesso social está na pauta do Supremo Tribunal Federal**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-abr-11/observatorio-constitucional-proibicao-retrocesso-social-pauta-stf>> Acesso em: 22 de abril de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.  
DIAS, Maria Luiza Santos. **A prevalência do negociado sobre o legislado frente a violação do princípio da vedação ao retrocesso**. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/13414/1/TCC%202%20Depo%CC%81sito%20Mara%20Luiza.pdf>. Acesso em: 22/03/2022.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración y ILLUECA BALLESTER, Héctor. El huracán

neoliberal. **Una reforma laboral contra eltrabajo.** Madrid, Sequitur, 2012.

KRIEGER, Mariana Gusso e HASSON, Roland. **O Direito do Trabalho em Tempos de Crise.** Disponível em:  
[http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art\\_id=&categoria=Arbitragem](http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=&categoria=Arbitragem). Acesso em:  
07/02/2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil.** Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária. São Paulo. V. 329.p. 09-15. Nov. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SILVA, Homero. **Comentários à Reforma Trabalhista.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. Et al. **Direito Constitucional do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho.** 4º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.