

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

THAMÍRES NUNES CHAGAS

**O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO SOB A ÉGIDE DA REFORMA
TRABALHISTA – LEI N° 13.467/2017**

TÉOFILO OTONI – MG

2018

THAMÍRES NUNES CHAGAS
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

**O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO SOB A ÉGIDE DA REFORMA
TRABALHISTA – LEI N° 13.467/2017**

**Monografia apresentada ao Curso de Direito
das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni,
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Direito.**

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

**Orientadora: Profª. Msc. Hazel Ena Socorro
dos Santos.**

TÉOFILO OTONI – MG
2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

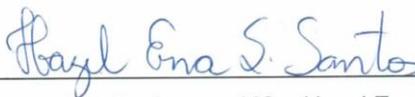
O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO SOB A ÉGIDE DA REFORMA TRABALHISTA

elaborado pela Thamíres Nunes Chagas foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO

Teófilo Otoni, nas Minas Gerais, 10 de julho de 2018.



Professora MSc. Hazel Ena do Socorro Santos



Professor MSc. Wallasce Almeida Neves



Professor Esp. Maicon Roque da Hora

Aos meus pais Maria Nilza e João Alfredo
essa conquista também é deles.
Aos meus irmãos Cristina e Mauricio
Cezar, pelo apoio e carinho.
Aos meus sobrinhos Ana Carolina,
Thayná, Alyce e Ítalo Daniel.
A minha orientadora, Prof^ª. Hazel Ena,
pela paciência e a compreensão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Jesus Cristo, pelas vitórias que tenho alcançado; aos meus pais, João Alfredo Chagas e Maria Nilza Nunes, a quem devo tudo que sou; aos meus irmãos Cristina e Maurício Cezar, que apesar das nossas falhas, somos um pelo outro. Agradeço, também, as minhas amigas, irmãs que Deus me permitiu escolher, Érica Gonçalves, Beatriz Medeiros, Clarice Lopes, Marina Guattielle, Jenniffer Rodrigues, que estiveram ao meu lado durante todo o curso de Direito, a amizade de vocês durante esses anos foram essências para que essa caminhada tornasse mais leve. Ao Dr. Fábio Rodrigues Gonçalves, um amigo com quem sempre contei nas horas que eu mais precisei. Ao Município de Novo Oriente de Minas, onde fui acolhida com muito carinho como estagiária do Setor Jurídico, e tive o imenso prazer de aprender com profissionais qualificados, em especial ao Dr. Moisés Martin Sena, pelos ensinamentos durante os dois anos. À Professora Hazel Ena, minha orientadora, pela paciência, pela dedicação, pelos ensinamentos e por ter acreditado no meu potencial. Sem suas orientações eu jamais teria conseguido. Enfim, a todos os meus familiares e amigos, que sempre torceram pelo meu sucesso e que se alegram por mais essa conquista.

*“Julgue seu sucesso pelas coisas que
você teve que renunciar para conseguir”.*
Dalai Lama

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART – Artigo

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

RESUMO

A reforma trabalhista provocou sérias mudanças nas relações trabalhistas, no entanto essas alterações refletem movimentos que ocorrem dia após dia no ambiente de trabalho de milhões de brasileiros. Percebe-se neste trabalho um importante mecanismo presente nas relações entre empregado e empregador, a negociação trabalhista, meio pelo qual a parte mais frágil desse binômio busca expor suas necessidades e defender seus direitos. O entendimento dos aspectos que compõem a relação trabalhista requer o embasamento histórico do próprio trabalho, bem como dos sindicatos e da formação da legislação específica no âmbito nacional e internacional, portanto procurou-se analisar a validade da norma coletiva e sua importância na ordem jurídica, contrapondo a formação de leis advindas de negociações coletivas. O negociado pode vir a adquirir força de lei e até mesmo sobrepor às normas, dando a normas in pejus na vida laboral do trabalhador, este e outros questionamentos são temas abordados neste trabalho, que adentra na negociação coletiva e flexibilização das leis trabalhistas.

Palavra chave: Negociação coletiva, flexibilização das leis trabalhistas, reforma trabalhista, ordenamento jurídico, negociado.

ABSTRACT

The labor reform has caused serious changes in labor relations, but these changes reflect movements that occur day after day in the work environment of millions of Brazilians. In this work, an important mechanism in the relationship between employee and employer, the labor negotiation, is the means by which the most fragile part of this binomial seeks to expose its needs and defend its rights. The understanding of the aspects that make up the labor relation requires the historical basis of the work itself, as well as of the unions and the formation of the specific legislation in the national and international scope, therefore it was tried to analyze the validity of the collective norm and its importance in the legal order, opposing the formation of laws stemming from collective bargaining. The negotiated can become law force and even overlap with the norms, giving in pejus norms in the labor life of the worker, this and other questions are themes addressed in this work, which goes into collective bargaining and flexibilization of labor laws.

Keyword: Collective bargaining, flexibilization of labor laws, labor reform, legal order, negotiated.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	10
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS.....	11
2.1 Internacional.....	11
2.2 Nacional.....	14
2.3 Funções do Direito Coletivo.....	14
2.3.1 Geração de normas jurídicas.....	15
2.3.2 Pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva.....	16
2.3.3Função social e política.....	16
2.3.3Função economica.....	17
3. A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	18
3.1 Parâmetros dos modelos justralhistas democráticos.....	18
3. PRINCIPIOS DO DIREITO COLETIVO.....	20
4.1 Princípio da liberdade associativa e sindical.....	20
4.2 Princípio da equivalência dos seres coletivos.....	20
4.3 Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva.....	21
4.4Princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva.....	21
4.5 Princípio da adequação setorial negociada.....	22
5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA: POSSIBILIDADE E LIMITES DE SEU CONTÉUDO.....	23
5.1 Princípio da adequação setorial negociada.....	25
6. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A REFORMA TRABALHISTA NA ÉGIDE DA LE13.467/2017.....	27
7. CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS.....	32

1. INTRODUÇÃO

A presente Monografia tem como objeto o “Negociado sobre o legislado sob a égide da Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017” tendo como área de concentração o Direito do Trabalho e, como objetivo principal, produzir uma monografia para obtenção do grau de bacharel em Direito, pelas Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni-MG.

O tema é de grande relevância, pois, esclarece questionamentos a cerca da problemática.

Quanto à Metodologia empregada, registra-se uma pesquisa descritiva, desenvolvida através do cunho bibliográfico, alicerçada em doutrinas, jurisprudências e artigos da legislação pátria.

A presente Monografia foi dividida em cinco capítulos:

O primeiro capítulo falará da evolução histórica dos sindicatos, tanto no contexto internacional quanto no Brasil. Neste capítulo serão abordadas as funções do direito coletivo e seus conceitos conforme entendimento doutrinário.

No segundo capítulo será mencionada a importância da negociação coletiva, nele serão abordados os modelos justtrabalhista que regem os padrões democráticos de organização do mercado de trabalho.

O terceiro capítulo será analisado os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, pois estes se fazem necessários para uma melhor compreensão do objeto desta pesquisa.

No quarto capítulo serão abordadas as possibilidades e os limites da negociação coletiva. Neste capítulo também serão analisadas as decisões do Supremo Tribunal Federal quanto à prevalência do negociado sobre o legislado.

No quinto e último capítulo será discutido o negociado sobre o legislado sob a égide da Reforma Trabalhista, aprovada pelo Governo Temer no ano de 2017, no tocante as importantes alterações feitas na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467.

Dessa forma, o objetivo geral deste trabalho é verificar a prevalência do negociado sobre o legislado sob égide da Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017, que alterou significativamente a CLT, no tocante à negociação coletiva, estendendo suas possibilidades a outros direitos, antes considerados indisponíveis, ainda que pela via negocial.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS

2.1 Internacional

A superação da comuna primitiva acarretou na divisão da sociedade em classes, dando início a história das sociedades marcada pela luta entre explorados e exploradores, ocorridos no sistema escravista, no modo de produção asiático, no feudalismo e até hoje no capitalismo. Após a queda do feudalismo na Europa, em um longo processo iniciado a no século XXVII, a sociedade passa a dividir em duas classes, a burguesia, detentora dos meios de produção, e o proletariado, detentor apenas de sua força de trabalho, delimitando, portanto os primórdios das relações trabalhistas(BORGES, 2006).

A forma de produção capitalista e a Revolução Industrial moldam a maneira como empregado e empregador estabelecem sua relação, naturalmente balizados pelas leis trabalhistas, essas que surgiram da necessidade de assegurar suporte ao lado menos favorecido deste binômio. Assim como a regulamentação dos direitos e deveres trabalhistas, os sindicatos foram criados com a premissa de serem intermediadores das reivindicações dos empregados, buscando, portanto, dentre outras coisas, defende-los.

A Revolução industrial ditou relações de trabalho presididas pelos critérios heterônomos das corporações de ofício que foram substituídas por uma regulamentação essencialmente autônoma. Desencadeando uma liberdade econômica sem limites, reforçando a opressão dos mais fracos, gerando, segundo Barros (2010) uma nova forma de escravidão.

A menor necessidade de esforço físico em decorrência das máquinas reforçou o emprego de mulheres e menores, assim essa nova estrutura social fundamentada no individualismo, refletiu em aspectos econômicos, políticos e jurídicos, podendo ser facilmente resumida pelos ideais expressos "Laissez-faire, laissez-passer", a fórmula do liberalismo econômico(BARROS, 2010).

O liberalismo decorrente da estrutura econômica fundamentada pela revolução nos meios de produção gerou um conflito entre o coletivo e o individual que ameaçava a estrutura social e sua estabilidade, surge, portanto, a necessidade de um ordenamento jurídico com um sentido mais justo de equilíbrio. Diversos ramos do Direito insurgem contra os princípios liberais e reclamando modificação nos seus

institutos (BARROS, 2010).

O trabalho, desde a formação do Estado liberal, aflorou como a principal caracterização da dignidade humana, uma vez que a autonomia é a expressão e o fundamento da “dignidade”, não entende digno aquele que não tenha a plena liberdade de decidir se deseja ou não oferecer a sua força laboral, assim a dignidade pressupõe um mínimo de autonomia. A liberdade torna trabalhadores sujeitos de direito, aptos a comercializar a sua força laboral, no entanto isso custou-lhes uma fragilidade econômica, que veio a ser balanceada pelo Estado e segmentos representativos da categoria operária, permitindo negociar em situação de igualdade a prestação dos seus serviços (MARTINEZ, 2016).

Os segmentos representativos da classe operária, o sindicato, como afirma Borges (2016) é um fenômeno típico do sistema capitalista, a palavra surge do francês - *syndic* - que significa “representante de uma determinada comunidade”, essas organizações surgem da luta cotidiana, inerente ao capitalismo como resultado do esforço espontâneo dos operários para impedir ou atenuar a exploração. Ainda segundo o autor, estes são uma necessidade natural dos que vivem de salário, já que para elevar os seus lucros, o capitalista necessita extrair o máximo de mais-valia, que é o trabalho excedente não repassado ao operário na forma de salário.

A mão-de-obra que passou a operar máquinas fez surgir o trabalho assalariado, nasce daí causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas, 12, 14 ou 16 horas diárias, além do combate a exploração de menores e mulheres, o Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, e torna-se intervencionista (MARTINS, 2010). O Estado coloca-se no papel de realizar o bem estar-social e melhorar as condições de trabalho, dessa forma o trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente.

Conforme afirma Martins (2010), pode perceber avanços nas leis de proteção trabalhista da seguinte forma: a lei de Peel, em 1802, na Inglaterra disciplinou o trabalho nos moinhos, limitando a jornada de trabalho para 12 horas, excluindo os intervalos de refeição, delimitou-se o horário iniciando-se depois da 6 horas e terminando às 21 horas, observando-se as normas relativas à educação e higiene; em 1819, foi aprovada lei tornando ilegal o emprego de menores de 9 anos e o horário de trabalho dos menores de 16 anos era de 12 horas diárias, nas prensas de

algodão; na França, em 1813, foi proibido o trabalho dos menores em minas e um ano depois, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados; ainda na França, em 1839, foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e a jornada de trabalho era de 10 horas para os menores de 16 anos.

O capitalismo desenvolve-se extraído a mais-valia e a burguesia inglesa imporá jornada de trabalho que atingiam até 16 horas diárias com salários reduzidos e as condições de trabalho precárias. Nos séculos XVII e XVIII, ocorrem os chamados “cercamentos”, expulsando os servos das glebas rurais para torná-los “homens livres”, aptos ao trabalho assalariado, aumentando os enormes contingentes de desempregados nos centros urbanos, que Marx chamará de exército industrial de reserva, como forma de baratear o custo do trabalho através da concorrência. O capitalismo encontra-se, portanto em plenas condições para se expandir e virar o sistema predominante (BORGES, 2006).

No dia 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores que não tinham seus direitos garantidos, organizaram-se em greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho e redução da jornada de 13 para 8 horas, a polícia entrou em choque com os grevistas, uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. Com resultado oito líderes trabalhistas foram presos e julgados responsáveis, sendo que um deles suicidou-se na prisão, quatro foram enforcados e três foram libertados depois de sete anos de prisão, esse fato dez desse dia não apenas um feriado, mas um momento para refletir sobre falta de garantias trabalhistas. A legislação trabalhista é o resultado da reação contra a exploração dos trabalhadores pelos empregadores (MARTINS, 2010).

Segundo Borges(2006), os primeiros sindicatos nasceram na Inglaterra considerada o “berço do capitalismo e onde ocorreu inicialmente a revolução burguesa dirigida por Cromwell, em 1640. Nesse contexto, há registro de associações de trabalhadores com caráter sindical desde 1699, em Londres, uma greve dos operários têxteis assustou o governo e a jovem burguesia, e no século XVII, os sindicatos começam a se generalizar para evitar seu crescimento, o parlamento inglês aprova em 1799 a combinationlaw, a lei sobre associações que proíbe o funcionamento de sindicatos. Nesse período a burguesia usa de violência, e a primeira lei que garantirá a livre associação dos trabalhadores só será aprovada em 1812, na câmara em Londres, mas inicialmente o Estado reprimiu essas

entidades, no entanto com o crescimento das lutas operárias, o parlamento da Inglaterra aprova, em 1824, a primeira lei sobre o direito de organização sindical dos trabalhadores e em 1830 é fundada a primeira entidade geral dos operários ingleses, a associação nacional para a proteção do trabalho (BORGES, 2006).

2.2 Nacional

Segundo Rodrigues (2009) ao analisar os sindicatos do ponto de vista organizacional o processo de expansão sindical foi relativamente semelhante, na maioria dos países de industrialização tardia, onde as associações operárias foram formadas por trabalhadores qualificados, disciplinados nas oficinas de leis.

Rodrigues (2009) ainda afirma que trabalhadores não qualificados e mulheres não tinham acesso as associações, este sindicalismo de ofício era exclusivista e nem as ideologias igualitárias conseguiam atenuá-lo, tendo em vista essa razão o enquadramento das demais classes operárias deu-se tardiamente com a emergência e a expansão do chamado sindicalismo de indústria, agrupando trabalhadores não mais segundo, mas segundo o ramo industrial.

As ideologias sindicalistas apresentavam similaridades nos diferentes países, mas também concepções conflitantes e as divergências existentes entre os números e as correntes ideológicas. Iniciou-se orientado geralmente por ideologias de reformulação da ordem capitalista, “continha sempre a ideia de uma alternativa coletivista ou socialista a ser alcançada através de cooperativas de produção e de consumo, ou de uma sublevação revolucionária do proletariado” (RODRIGUES, 2009).

No que diz respeito à regulamentação dos sindicatos no Brasil, pode-se definir alguns marcos, conforme pontua (BARROS, 2010): em 1830, lei referente ao trabalho que regulava a prestação de serviço realizada por brasileiro e estrangeiro; no ano de 1837 há uma normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos; o Código Comercial de 1850 contendo preceitos alusivos ao aviso prévio; de 1903, lei sobre sindicalismo dos profissionais da agricultura; em 1907, lei sobre sindicalismo dos trabalhadores urbanos; em 1916, Código Civil contendo capítulo sobre a locação de serviço, regulamentando a prestação de serviço; de 1919, lei sobre acidente do trabalho; Lei Eloi Chagas de 1923, que disciplina a estabilidade no emprego no ramo ferroviário; cria-se o Ministério do Trabalho, em 1930, esse é um

marco do aparecimento do Direito do Trabalho; em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, o mais importante diploma que disciplina o trabalho no Brasil; reforma trabalhista, em 2017, cuja implementação inicia-se no ano de 2018.

No âmbito das Constituições brasileiras é possível perceber pontos de destaque em cada uma delas. Na Constituição de 1824 limita-se apenas a assegurar liberdade de trabalho, em 1891 passa a ser garantida a liberdade de associação, pela primeira vez em 1934 o ordenamento jurídico constitucional tratou de aspectos de ordem econômica e social, versando que sindicatos e associações profissionais passariam a ser reconhecidos em conformidade com a lei, prevê a criação de meios que amparem e estabeleçam normas as condições de trabalho na cidade e no campo, buscando assim proteger o trabalhador e os interesses econômicos do país. Já em 1937 o trabalho é colocado como um dever social, em 1946 teve como marco o fato de garantir a participação dos trabalhadores aos lucros da empresa, assegurou-se também o princípio da isonomia, vedando diferenças salariais em relação ao mesmo trabalho, por motivos de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, revogando, portanto o decreto de 1940, que delimitava salários menores às mulheres (MATOS, 2009).

2.3 Funções do Direito Coletivo

Com o intuito de fazer uma melhor análise sobre o direito coletivo do trabalho, torna-se necessário explorar as suas funções, que nos dizeres de Mauricio Godinho (2017, p. 1459) “podem ser divididas em dois grandes grupos: gerais e específicas”.

As funções gerais envolvem todo o Direito do trabalho, tanto o individual quanto o coletivo. Já as específicas dizem respeito àquelas funções de segmento juscoletivo detalhado.

As funções específicas são derivadas das características próprias do direito coletivo. Mauricio Godinho (2017) em seu Curso de Direito do Trabalho elencadas as funções da seguinte forma: geração de normas jurídicas; pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva; função sociopolítica; função econômica.

2.3.1 Geração de normas jurídicas

Mauricio Godinho (2017, p.1464) afirma que “a geração de normas jurídicas é

o marco distintivo do Direito Coletivo do Trabalho em todo o universo jurídico”.

Tratando-se do poder de normatizar os contratos de trabalho das bases representadas na negociação coletiva, a geração de normas jurídicas vem sendo um marco de afirmação do segmento juscoletivo, a ele confere o papel econômico, social e político de grande relevância na sociedade democrática (GODINHO, 2017).

Verifica-se que a geração de normas jurídicas desprende das cláusulas obrigacionais, procurando normatizar os contratos nas estruturas da negociação coletiva, sendo um dos poucos segmentos do direito com esse poder. O contrato de trabalho existe somente entre as partes.

Logo, na função de geração de normas jurídicas é possível encontrar o fundamento do poder normativo da Justiça do Trabalho.

2.3.2 Pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva

A pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva é outra função específica do Direito Coletivo do Trabalho. Na relação de emprego surgem muitos conflitos sociais, e os diversos instrumentos do Direito Coletivo do Trabalho são importantes meios de solução destes conflitos (GODINHO, 2017).

A negociação coletiva é um método de autocomposição e se mostra o mais relevante dos instrumentos pacificatórios.

O Direito Coletivo do Trabalho possui outros meios de solução de conflitos, porém, com significados diferentes, mas que, cumprem a mesma referida função pacificatória. A título de exemplo tem-se a arbitragem e a mediação trabalhistas, o dissídio coletivo e sua sentença normativa, as comissões ou delegados intraempresariais de solução de conflitos, que de acordo com Mauricio Godinho (2017) estes não são comuns na tradição brasileira. Porém, é comum na Itália, Inglaterra, Alemanha e ainda em outros países com experiências democráticas mais consolidadas.

2.3.3 Função social e política

A função social e política do Direito Coletivo do Trabalho é uma função de grande importância. Este é um dos instrumentos de democratização de poder mais relevante, no âmbito social. É uma dos mais clássicos e eficazes instrumentos de

distribuição de riqueza na sociedade (GODINHO,2017).

Na medida em que o Direito do Trabalho confere direitos, ele se torna instrumento de justiça social distribuindo poder e riqueza à grande maioria da massa de trabalhadores.

2.3.4 Função econômica

Outra função de grande relevância do Direito Coletivo do Trabalho é a função econômica, que se ocupa da capacidade do Direito coletivo motivar a adequação às particularidades regionais ou históricas de regras de indisponibilidade relativa a características do Direito Individual do Trabalho.

Através da negociação coletiva é possível consertar vários aspectos próprios à generalidade das leis trabalhistas a setores ou momentos específicos vividos no mercado de trabalho, conferindo dinamismo econômico ao próprio direito do Trabalho (GODINHO, 2017).

3. A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2017), desde o século XIX, nos principais países ocidentais, a experiência histórica com a negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou positivamente, tendo, portanto, uma estruturação mais democrática do conjunto social. Ao contrário, do que se teve com as experiências autoritárias rodeadas por um Direito do Trabalho com pouca atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista.

A negociação coletiva é o meio pelo qual os trabalhadores buscam melhores condições laborais, tentando equilibrar a relação de emprego, e conquistando melhores direito do que aqueles garantidos constitucionalmente.

Ainda conforme Delgado (2017) a importância da negociação coletiva na sociedade contemporânea pode ser medida pela maior ou menor participação sindical nas negociações bem como a tipologia dos sistemas trabalhistas. As normas justralhistas acabam incorporando as experiências históricas vivenciadas no país, a observação cuidadosa permite identificar os padrões principais de estruturação normativa do mercado de trabalho e das relações de produção. Neste contexto, faz-se necessário compreender dois grandes padrões de organização do mercado, aquele que é inerente a sociedade democrática consolidada, e o outro padrão consistem no padrão corporativo.

3.1 Parâmetros dos modelos justralhistas democráticos

Os modelos que regem os padrões democráticos de organização do mercado de trabalho não são únicos e indiferenciados, há inúmeras peculiaridades normativas, no entanto existem pontos relevantes de aproximação entre padrões. Pode-se, conforme Delgado (2017) enumerar dois modelos trabalhistas seguintes:

-Normatização autônoma e privatista: pressupõe a plena legitimação do conflito entre particulares, onde a norma produz-se por meio da sociedade civil na dinâmica conflituosa e negocial estabelecida entre os sindicatos, associações profissionais e empregadores, a norma jurídica, nesses casos, é absorvida mesmo que não tenha sido incorporada pelo Estado, o sistema britânico e norte-americano são alguns exemplos.

-Normatização Privatística Subordinada: esse tipo de norma não possui margem de

criatividade autônoma, “a criação e reprodução da norma jurídica faz-se mediante uma dinâmica em que o peso básico é conferido pelos particulares” segundo um processo regulado heteroneamente pelo Estado.

Ainda segundo Delgado (2017, p. 1563):

O modelo de normatização privatística mas subordinada mantém-se democrático, ainda que autorizando a fluência de uma relevante legislação heterônoma estatal. Isso ocorre pela circunstância de o modelo não inviabilizar, como visto, a auto-organização coletiva dos trabalhadores e a autoadministração dos conflitos que resultam de sua atuação coletiva.

Embora esse modelo privatístico, mas subordinado admita a legislação estatal, ele sempre procurou eliminar todas as formas clássicas de controle ou cooptação do movimento sindical pelo Estado (DELGADO, 2017).

Ainda nas palavras de Godinho (2017), a legislação heterônima surge nesse cenário, como um produto social que se acrescenta à atuação coletiva obreira, afirmadora do padrão democrático de gestão trabalhista atingido nos setores mais evoluídos da economia. Não frustra o avanço político, social e cultural da classe trabalhadora, simplesmente por não retirar o essencial senso de cidadania e de sujeito social, básicos para a existência e consolidação seja qual for à convivência democrática.

4. PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO

4.1 Princípio da liberdade associativa e sindical

O princípio da liberdade associativa e sindical postula o direito obreiro de associação e sindicalização. Para Mauricio Godinho Delgado (2017, p.1479) este princípio pode se dividir em dois: liberdade de associação, mais amplo e liberdade sindical:

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. (...) O princípio associativo envolve as noções conexas de reunião e associação. Por reunião entende-se a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; por associação, a agregação permanente (ou, pelo menos, de largo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns.

Desse modo, este princípio compreende a liberdade de criação do sindicato e sua extinção. A CF/88 é específica em seu art. 5º, inciso XX, quando assevera que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. Trata-se do direito de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros.

4.2 Princípio da Equivalência dos Seres Coletivos

O princípio da equivalência dos seres coletivos sugere um regramento sociojurídico idêntico aos contratantes coletivos, ou seja, um regramento semelhante a ambos, empregado e empregador (DELGADO, 2017).

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 1491) compreende que:

Não há como se falar na efetividade do princípio da equivalência entre os contratantes coletivos se a realidade do sindicalismo no País é formada por entidades sindicais extremamente frágeis, pequenas, modestas. (...) dificilmente sendo apta a realmente desfrutarda natureza de ser coletivo obreiro e de cumprir o princípio cardeal da equivalência entre os seres coletivos trabalhistas.

De acordo com o entendimento do citado autor essa a fragilidade dos sindicatos, e outras lacunas, na ordem jurídica do país impedem o uso do princípio

da equivalência dos seres coletivos trabalhistas na vida social, econômica e jurídica brasileira.

4.3 Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva

O princípio da interveniência sindical orienta que a presença do sindicato dos trabalhadores é um preceito de validade no processo negocial coletivo, pois, sem a devida intervenção sindical não há que se falar em negociação coletiva (MARTINEZ, 2016).

A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 8º, inciso VI, que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

Mauricio Godinho Delgado (2017, p 1487) defende que o princípio da interveniência sindical:

[...] visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força da institucionalização democrática como propiciada pelo sindicato (com garantias especiais do emprego, transparência negocial, etc.).

Conforme o citado autor qualquer acordo feito informalmente entre empregado e empregador terá caráter de simples cláusula contratual, sem a capacidade de instituir norma jurídica coletiva negociada. Na qualidade jurídica de simples cláusula contratual, este pacto informal se sujeita a todas as limitações postas pelo ramo justralhista às alterações do contrato de trabalho, até mesmo o rígido princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Destaca-se que, sempre será exigida a intervenção do sindicato obreiro na negociação coletiva, quer para firmar acordo ou convenção coletiva de trabalho.

4.4 Princípio da Criatividade Jurídica na Negociação Coletiva

De acordo o autor Mauricio Godinho Delgado (2017, p.1495), “tal princípio consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho”.

O princípio da criatividade jurídica surgiu para indicar a atuação das entidades sindicais e sua capacidade de criar normas jurídicas por meio das negociações coletivas. Esse processo negocial coletivo, contanto que, desenrole com a devida

intervenção dos sindicatos, dispõe do poder de criar jurídicas autônomas que sobreponha própria a legislação estatal.

A negociação coletiva processada com a intervenção sindical tem a aptidão para criar normas jurídicas, e não meras cláusulas contratuais. Contudo, é preciso ressaltar que não presume poder amplo dos contratantes produzir normas absolutamente fora do âmbito da legislação heterônoma trabalhista.

4.5 Princípio da Adequação Setorial Negociada

O Princípio de Adequação Setorial Negociada aponta as possibilidades e os limites jurídicos da negociação coletiva. Este princípio faz uma harmonização entre as normas jurídicas derivadas da negociação e as normas originárias da legislação estatal (GODINHO, 2017).

Os tribunais vêm utilizando o princípio da adequação setorial negociada como critério interpretativo para resolver os problemas entre as normas negociadas e a legislação estatal.

Considerado um princípio novo na história brasileira, justamente porque surgiu após a CF/88, e somente depois é que surgiram problemas de contraposição no cenário trabalhista, no tocante às normas derivadas da negociação coletiva e a legislação estatal, o qual remete ao assunto principal deste trabalho, e trazem os seguintes questionamentos: quais os limites da negociação coletiva? Em que proporção as normas negociadas podem se contrapor à legislação estatal?

Mauricio Godinho Delgado (2017, p.1497) defende que:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletiva construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados.

Conclui-se, portanto, que o princípio da adequação setorial negociada se caracteriza pela criação da norma mais favorável, ou seja, aquela negociada acima do patamar jurídico heterônomo e também mediante a transação de normas de indisponibilidade relativa. Conforme estabelece o princípio da norma mais favorável, adotado pela a Constituição Federal no caput do artigo 7º. Este princípio estabelece

ainda, que as normas coletivas devem observar as possibilidades e os limites decorrentes da negociação coletiva.

5 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: POSSIBILIDADE E LIMITES DE SEU CONTÉUDO

Sérgio Martins Pinto (2015) defende a possibilidade da norma coletiva in pejus prevalecer sobre norma heterônoma estatal, visto que a própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV, autorizou a redução dos salários e compensação de jornada mediante acordo ou convenção coletiva.

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

(...)

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

(...)

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

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;(BRASIL, 1988).

Contrapondo a ideia do citado autor, Mauricio Godinho Delgado (2017), garante que as normas autônomas negociadas só poderão prevalecer sobre a norma heterônoma estatal, sob a condição de duas hipóteses: quando as normas negociadas estabelecerem um padrão mais benéfico do que o imposto pela legislação, em outras palavras, quando o negociado implementar aos trabalhadores melhores condições de trabalho. Já a segunda hipótese é quando as normas negociadas tratar parcela de indisponibilidade relativa.

Nota-se que as normas negociadas podem prevalecer ao legislado, desde que respeitando as suas possibilidades e limites. Contudo, no tocante aos limites presente na primeira hipótese, vale ressaltar que é possível o negociado prevalecer sobre o legislado, desde que seja para beneficiar as condições de trabalho e não para piorá-las. Em relação à segunda hipótese, a norma negociada também não poderá liderar sobre direitos absolutamente indisponíveis, ou seja, que assegura a dignidade da pessoa humana e sua valorização mínima aceitável ao trabalho.

Mauricio Godinho Delgado (2017, p.1597) ilustra os direitos absolutamente indisponíveis: “a anotação de CTPS, pagamento do salário mínimo, a normas de

saúde e segurança no ambiente do trabalho; em suma, todos os direitos e normas que ostentem caráter imperativo por força de ordem jurídica heterônoma estatal”.

Assim como Mauricio Godinho Delgado, o autor Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2017, p. 727) defende que:

(..) os direitos sociais e trabalhistas mínimos, assegurados na Constituição Federal, não podem ser reduzidos, nem mesmo por meio de negociação coletiva, por se considerarem o patamar mínimo de existência digna. Nesse limite mínimo encontram-se, por exemplo, o adicional de horas extras de 50%, bem como o salário mínimo.

(..) as normas necessárias à proteção da dignidade e da vida do trabalhador, bem como aquelas de ordem pública, pertinentes à segurança e à saúde no trabalho, não podem ser objeto de flexibilização *in pejus*, ainda que se trate de instrumento normativo decorrente de negociação coletiva.

Diante do exposto, pode se concluir que a negociação coletiva não pode prevalecer ao princípio da adequação setorial negociada se relativo a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, os quais não podem ser ajustados nem mesmo por negociação coletiva. E ainda não prevalecerá a negociação se efetivada mediante ato de renúncia de direitos.

A negociação coletiva, historicamente, representa uma conquista dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho. A própria Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVI, que são direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, teve a intenção de orientar, não somente ao legislador e ao judiciário, mas a toda a sociedade, que a negociação coletiva seria instrumento de progressividade de elevação do patamar de melhoria de vida do trabalhador e não o seu rebaixamento.

5.1 Decisões de STF sobre Negociação Coletiva Trabalhista

O STF em 2015 e 2016 proferiu duas decisões que enfrentaram o tema das possibilidades e dos limites da negociação coletiva trabalhista. Sendo em 2015 o Recurso Extraordinário 590.415-SC, e em 2016 o Recurso Extraordinário 895.759-PE (GODINHO, 2017).

No Recurso Extraordinário 590.415, tendo com relator o ministro Roberto Barroso, o Banco do Brasil S/A, sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A (BESC) teria pactuado um acordo coletivo com o sindicato dos empregados, onde foi estipulada uma cláusula de quitação geral, de maneira que os empregados pactuantes receberiam uma indenização imediata, e não poderiam requer nenhuma diferença na Justiça do Trabalho. Ao chegar essa demanda no Tribunal Superior do Trabalho, o TST solucionou adequadamente que a cláusula de quitação geral era nula, visto que impossibilitava o acesso dos trabalhadores à justiça. O Banco do Estado de Santa Catarina em face dessa decisão impugnou-a perante o Supremo Tribunal Federal, e este julgou válida a cláusula tendo em vista as alegações que a Constituição Federal de 1988 consagrou a liberdade coletiva como instrumento competente a controlar a relação de trabalho da maneira com foi acordada entre os pactuantes; que os acordos e convenções coletivos são normas autônomas e detêm legitimidade para precaver conflitos e, para reduzir direitos trabalhistas. Ao contrário do posicionamento do STF na decisão supracitada, o Tribunal Superior do Trabalho prosseguiu com seu entendimento nos processos trabalhista, julgando corretamente, que as negociações coletivas não podem reduzir direitos, mas apenas aumentá-los, e que o negociado não pode sobrepor ao legislado, salvo para beneficiar o trabalhador.

Novamente em 2016 o Supremo Tribunal Federal reformou a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, em sede de Recurso Extraordinário 895.759, no qual teve como relator o Ministro Teori Zavascki, fortalecendo a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que prejudicial a classe obreira. Trata de RE, onde a Usina Central Olho D'água S/A e o sindicato de Trabalhadores Rurais firmaram acordo coletivo de trabalho para que fosse suprimido o pagamento das horas in itinere e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados.

O Tribunal Superior do Trabalho entendeu por nula a cláusula do acordo coletivo, visto que horas in itinere seria indisponível em razão do artigo 58, § 2º da

CLT. Entretanto, a Suprema Corte se posicionou no sentido de que o negociado prevalece sobre o legislado, pois o sindicato se utilizou do princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT.

Diante da análise das decisões dos Recursos Extraordinários ora apresentadas, fica evidente que o STF, já vinha decidindo pela prevalência do negociado sobre o legislado, antes da aprovação Reforma Trabalhista feita pela Lei nº 13.467/2017.

6 O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A REFORMA TRABALHISTA NA ÉGIDE DA LEI 13.467/2017

Diante de todo contexto histórico enfrentado pelos trabalhadores, o Direito do Trabalho tornou-se um sistema rígido, tendo como fundamento proteger o empregado em suas relações de trabalho, levando em conta ser ele a parte mais fraca na relação contratual. Por ser o Direito do Trabalho um sistema complexo, há doutrinadores que defendem a flexibilização da norma trabalhista estatal, para que as normas laborais se adaptem a realidade do momento. Ou seja, eles argumentam que por meio da flexibilização da norma estatal, é possível enfrentar as crises econômicas e o alto índice de desemprego.

Ter-se-ia de dizer, que Sérgio Martins Pinto (2015) é um desses autores que defendem a flexibilização da norma estatal, sob o argumento que a própria Constituição Federal em seu artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV, prevê que por convenção ou acordo coletivo, poderá ocorrer à redução do salário e o aumento da jornada de trabalho no caso de turnos ininterruptos de revezamento. O que nas palavras de do citado autor é o caso da chamada “Flexibilização legal ou autorizada”, ou seja, quando lei autoriza a flexibilização da norma.

Contudo, conforme ficou demonstrado no capítulo 3 deste trabalho, a importância da negociação coletiva na busca pelo equilíbrio da relação contratual entre empregado e empregador. Diante disso, conclui-se que, não se deve usar a flexibilização da legislação estatal, com o pretexto de enfrentar a crise econômica e o desemprego, quando se na verdade o que pretende é favorecer o empresariado.

Na opinião de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 121),

O problema do choque entre o negociado e o legislado, que suscitou divergências no Brasil, não tem o mesmo impacto na Itália e na Espanha porque a legislação trabalhista, nesses países, ocupa um espaço bem menor, com o que a esfera natural dos convênios coletivos é maior. Entre nós, dá-se o contrário. O espaço da lei, no Brasil, é amplo, o que gera atritos inevitáveis com os convênios coletivos.

No entendimento do autor, no problema do choque entre o negociado e o legislado no Brasil, se dá por conta que a legislação estatal é ampla, por ter maior abrangência do que a esfera coletiva, gerando assim atritos inevitáveis, para ele, a flexibilização aparece como uma forma de resolver os conflitos no campo econômico e tecnológico. O autor defende que o funcionamento das empresas é importante

para o país, no que se refere à produção de bens, serviços, e vagas de empregos. Contudo, não se deve esquecer que o Direito do Trabalho é um ramo complexo, justamente porque sua principal função é tutelar os direitos dos trabalhadores. Porém, o citado autor assevera que mesmo o Direito do Trabalho sendo sistema complexo não pode deixar de lado às necessidades das empresas.

Em relação ao posicionamento de Amauri Mascaro Nascimento, manifesto discordância que a flexibilização aparece como uma forma de resolver os conflitos no campo econômico e tecnológico. Diminuir a intervenção estatal nas relações laborais e valorizar excessivamente a negociação coletiva dando prevalência ao negociado sobre o legislado, flexibilizando a legislação heterônoma, sob o pretexto de enfrentar a crise econômica, significa retirar direitos dos trabalhadores em benefício da classe empresária.

Para Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (2002, p. 38):

A tendência mundial hoje vai no sentido da flexibilização das normas que regem as relações de trabalho. Prega-se a supremacia do negociado sobre o legislado. (...) Caminha-se para um mundo de muita negociação e pouca legislação.

Essa é atual situação do Brasil, estamos em momento de flexibilização das normas que regem as relações de trabalho, onde o negociado tem prevalência sobre o legislado, pouco se importando com a situação do trabalhador. Os anos de lutas para a conquista dos mínimos direitos nas relações de trabalho são ignorados na intenção de ajudar o empresariado, esquecendo que o trabalhador é a parte mais vulnerável da relação de trabalho, e, portanto, deveria ter maior proteção do Estado, e ter os mínimos direitos conquistados e garantidos constitucionalmente protegidos.

A Lei nº 13.467/2017, a discutida Reforma Trabalhista, aprovada pelo Governo Michel Temer, proporcionou as maiores e mais intensas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentro todas as alterações trazidas pela reforma, a mais preocupante, é a modificação feita no artigo 611-A, que em seu texto aduz que:

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

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

II – banco de horas anual;

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

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

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

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

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

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. (BRASIL, 1943)

Portanto, o que a reforma trabalhista fez foi favorecer a classe empresária, tornando as relações contratuais frágeis, meramente para diminuir os custos de produção, reduzindo os salários de modo que aumente os lucros, deixando o trabalhador, a parte mais vulnerável da relação de trabalho, nas mãos do empregador que pode facilmente se utilizar da sua posição econômica para pressioná-lo.

Permitir que negociado ainda que in pejus ao trabalhador sobreponha à legislação é o mesmo que retirar direitos mínimos conquistados por eles após anos de lutas.

Conforme pode se observar, houve um retrocesso social com as alterações produzidas pela reforma trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), beneficiando os empresários, prejudicando os trabalhadores.

7 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo principal a verificação da prevalência do negociado sobre o legislado sob a égide da Lei nº 13.467/2017, a qual alterou a redação de inúmeros artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, dando novos rumos à Negociação Coletiva.

De acordo com o que foi apresentado, pode-se confirmar um completo desrespeito ao princípio constitucional que veda o retrocesso social.

Além disso, o STF já vinha decidindo pela prevalência do negociado ao legislado ainda que prejudicial ao trabalhador, mesmo antes da Reforma Trabalhista será provada no ano de 2017. Na ocasião A Suprema Corte reformou duas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, reforçando que o negociado prevalece ao legislado, mesmo que a norma negociada seja in pejus ao trabalhador.

A negociação coletiva relaciona-se com a necessidade de adequação da legislação trabalhista ao ambiente no qual o trabalhador encontra-se inserido, procurando-se, portanto adaptar as normas aos fenômenos sofridos pelo empregado. A flexibilização das leis trabalhistas, no entanto, deve ser entendido sempre, pela busca por melhores condições laborais ao trabalhador, e não para piorá-las.

A consolidação das leis trabalhistas é um fenômeno decorrente da evolução das relações trabalhistas e do Direito do trabalho, os direitos garantidos constitucionalmente e revestidos de indisponibilidade absoluta, não podem ser objeto de negociação coletiva. O princípio da adequação setorial negociada estabelece a harmonização entre as normas negociadas e as normas heterônomas estatais, estabelecendo os limites da negociação coletiva.

O trabalhador representa a parte menos favorecida, dessa forma organizações visando à proteção de seus direitos, os sindicatos tornaram-se necessários na sua defesa. Muitos direitos foram formalizados e alcançados, devido a negociações apoiadas por sindicatos, assim sindicatos são meios de apoio aos trabalhadores.

A reforma trabalhista aprovada pelo Governo Michel Temer fragilizou determinados direitos, todavia beneficiou a classe empresária, em detrimento dos direitos conquistados pelos trabalhadores após uma longa e árdua luta por tais direitos. Tudo isso com o pretexto enfrentar a crise econômica, evitar os altos índices

de desemprego.

Portanto, faz-se necessário uma intensa intervenção dos sindicatos e dos obreiros com a finalidade de se evitar a desvalorização do trabalho e do trabalhador.

REFERENCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: EDITORA LTDA, 2010.

BORGES, Altamiro. **Origem e papel dos sindicatos**. Brasília, 2016.

BRASIL.**Constituição (1988)**.Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 19 de junho de 2018.

BRASIL.**Consolidação das Leis do Trabalho**.Decreto-Lei nº 5.452, publicada em 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 de junho de 2018.

BRASIL.**Supremo Tribunal Federal**.Recurso Extraordinário 590.415. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf>. Acesso em: 24 de junho de 2018.

BRASIL.**Supremo Tribunal Federal**.Recurso Extraordinário 895.759. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/segunda-vez-stf-faz-acordo-prevalecer.pdf> . Acesso em: 20 de junho de 2018.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição, Rio de Janeiro: Forense, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São paulo: Editora Atlas S.A, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ed. Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. Tese de Doutorado. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização**. Rio de Janeiro, 2009.