

A AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA DE TRABALHO: DA REFORMA TRABALHISTA À COVID-19

Adalberto Martins¹

Christianne Moreira Moraes Gurgel²

RESUMO

O presente artigo se propõe a avaliar o alcance e a importância da autonomia privada coletiva a partir da reforma trabalhista de 2017, sem desprezar o cenário verificado a partir da pandemia do novo coronavírus. Em meio às expressivas mudanças produzidas no direito coletivo, a Lei 13.467, de 2017, estabeleceu que, no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deve balizar sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, inclusive quando se tratar do negociado sobre o legislado. Os poderes da autonomia coletiva de trabalho, indubitavelmente, se destacam a partir da novel previsão legal.

Para que se possa conjecturar a respeito das implicações provocadas pela mencionada alteração legislativa, este artigo propõe, em suas linhas inaugurais, o estudo do pluralismo jurídico e sua expressão no direito coletivo do trabalho, avançando ainda para a importância do reconhecimento das normas coletivas pela Constituição Federal de 1988 e, por fim, para o impacto da novel lei trabalhista de 2017 na autonomia privada coletiva, ao inserir o § 3º no art. 8º da CLT.

Palavras-chave: Autonomia privada. Autonomia individual. Autonomia coletiva. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to evaluate the scope and importance of collective private autonomy according to the 2017 Labor Reform, while also taking into account the context imposed by the COVID-19 global pandemic. Among other significant changes produced, Collective Law 13,467 from 2017, established that when making assessments of collective convention or collective labor agreement, the Labor Court must guide its action by the principle of minimum intervention in the autonomy of collective will, a principle that should stand even when dealing with negotiated issues (over those legislated). In this new legal provision, the powers of autonomy of collective employment undoubtedly stand out. To establish the implications that result from the aforementioned legislative change, this article proposes the study of legal pluralism and its expression in Collective Labor Law, advances the importance of recognizing collective norms established by the Federal Constitution of 1988 and, finally, assesses the impact of the insertion of paragraph 3 in article 8 of the Consolidation of Labor Laws on collective private autonomy in the new 2017 Labor Law.

Keywords: Private autonomy. Individual autonomy. Collective autonomy. Labor reform.

¹ Professor Doutor da Faculdade de Direito da PUC-SP (Graduação, Mestrado e Doutorado). Pós-doutor pela Universidade Nacional de Córdoba. Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no biênio 2016-2018. Membro da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. adalb2002@uol.com.br

² Professora da Universidade Católica de Salvador. Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Especialista em Direitos Humanos pela Universidade do Estado da Bahia.

Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia. Advogada. Presidente da Comissão de Direitos Humanos e da Escola Jurídica do Instituto dos Advogados da Bahia. Vice-Presidente da Comissão de Direitos Sociais da OAB-BA. cristianne@gurgeladvocacia.adv.br

1 INTRODUÇÃO

A evolução do Direito do Trabalho está vinculada, diametralmente, ao desenvolvimento e às transformações do Direito Sindical que, além de responder pelo equilíbrio dos interesses divergentes entre os sujeitos da relação coletiva, ainda é responsável pela concretude do princípio da progressão social, previsto no art. 7º da Constituição da República.

Não se pode negar que, através da negociação coletiva de trabalho, os sindicatos da categoria econômica e profissional encontram um método de estabilização dos seus antagônicos objetivos, sempre decorrentes da relação capital-trabalho.

A Lei 13.467, de 2017, muitas vezes referida como reforma trabalhista, promoveu relevantes modificações, inclusive no campo do direito coletivo laboral que, por sua vez, produz efeitos além do universo das relações individuais e, sem dúvida, importantes consequências socioeconômicas.

A investigação teórica se inicia com abordagem do pluralismo assegurado na atual Constituição da República, com especial atenção ao pluralismo jurídico que, por sua vez, se expressa também pela autonomia privada coletiva. O poder dos entes particulares de gerar regras próprias, alinhadas aos seus interesses, provoca no universo jurídico a necessária ponderação acerca dos seus limites e controle pelo Estado.

A autonomia da vontade sempre foi elemento balizador de validade dos ajustes entre os sujeitos da relação de trabalho, seja individual, seja coletiva. No que tange à relação individual, há expressa intervenção estatal na vontade das partes, conforme se infere do art. 468 da CLT (LGL\1943\5), que não sofreu qualquer alteração pela reforma de 2017. O mencionado dispositivo legal assegura a inalterabilidade contratual de trabalho lesiva ao empregado, ainda que haja a expressa concordância do trabalhador. Em sentido oposto, no direito coletivo do trabalho, é garantida a autonomia da vontade dos entes sindicais, inclusive com a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT (LGL\1943\5), acrescentado pela Lei 13.467/2017).

A negociação coletiva tem papel importante no desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho, e daí a necessidade de compreendermos o alcance e os limites da negociação coletiva de trabalho, a partir dos princípios desse instituto, sem olvidar o exame da negociação no cenário da ordem jurídica interna e internacional.

Nesse sentido, examinaremos o conjunto de dispositivos legais, introduzidos na CLT (LGL\1943\5) pela Lei 13.467/2017, que produziram expressiva mudança na autonomia privada coletiva de trabalho, em especial o acréscimo do § 3º ao art. 8º da CLT (LGL\1943\5) que, por sua vez, vem gerando controvérsias no âmbito da doutrina e da jurisprudência. O debate se revela mais

acentuado quando se discute a dimensão e o controle, permitidos pelo legislador reformista, para o exercício da autonomia privada coletiva de trabalho.

As divergências e as reflexões sobre o tema estão só começando e, inevitavelmente, ainda ocuparão as vozes, as reflexões e as decisões no meio jurídico.

2 PLURALISMO NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

O preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil, ao destacar os valores supremos de um Estado Democrático, ressalta uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. Dessa forma, está assegurada a existência de diversidade de grupos que representam interesses diversos e, assim, haverá tantos grupos quantos interesses diferentes existirem. Houve, pois, a opção pela sociedade pluralista em detrimento de uma sociedade monista, em que, nas palavras de José Afonso da Silva, se acolhe “uma sociedade conflitiva, de interesses contraditórios e antinômicos”¹, na qual reside o desafio de “construir o equilíbrio entre as tensões múltiplas e por vezes contraditórias”². Assim, integramos uma sociedade pautada na pluralidade, na qual o Estado funciona como agente de composição desses múltiplos interesses.

O pluralismo se expressa em diversos segmentos como, notadamente, no pluralismo político (art. 1º e art. 17 da CF (LGL\1988\3)), econômico (art. 170 da CF (LGL\1988\3)), cultural (arts. 215 e 216 da CF (LGL\1988\3)), de ensino (art. 206) e, destacando-se no presente estudo, o pluralismo jurídico e a sua atuação no direito coletivo do trabalho.

2.1 PLURALISMO JURÍDICO

A ordem jurídica decorre de um emaranhado de relações que carregam interesses e necessidades diversas, tanto de caráter individual quanto coletivo ou, mesmo, de determinados grupos, e nesse cenário, surgem os diversos mecanismos para solucionar ou regular os mais diversos anseios e necessidades.

Por força do pluralismo jurídico, o Estado não possui o monopólio da criação de normas jurídicas, havendo a coexistência de vários centros de positivação do direito, que partem de diversos segmentos produtores de normas, pois referida atividade não é exclusiva do Poder legislativo ou do Poder Executivo³. Vale dizer, no pluralismo jurídico é possível afirmar que o Estado não monopoliza o poder de estabelecer as normas jurídicas.

Segundo Miguel Reale,⁴ “a democracia implica pluralidade de soluções políticas e jurídicas” e, ainda, “não é necessário que o Direito seja estatal para ser reconhecida sua entidade jurídica”.

No âmbito do direito do trabalho, temos assegurado constitucionalmente o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), base legítima e legal da autonomia privada coletiva trabalhista.

2.2 PLURALISMO JURÍDICO NO DIREITO DO TRABALHO

Como leciona Sergio Pinto Martins, no Direito do Trabalho, o pluralismo está no poder dos grupos em se autodeterminarem, estabelecendo normas próprias⁵, e se expressa na atuação dos sujeitos das relações coletivas como verdadeiros produtores de normas jurídicas.

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho são fontes formais do direito do trabalho, ao lado das demais fontes formais autônomas e heterônomas. As primeiras, as autônomas, são oriundas da vontade dos seus próprios destinatários, o que se expressa por meio do contrato individual de trabalho e do regulamento de empresa, à guisa de exemplos. Já as fontes heterônomas são originárias da vontade imperativa do Estado, não havendo a participação direta da vontade dos destinatários das respectivas normas, a exemplo da Constituição da República, das leis, das medidas provisórias e das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

No quadro de classificação das fontes do direito do trabalho, as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são compreendidos como fontes formais autônomas, praticamente não existindo opositores à mencionada afirmação.

As normas coletivas de trabalho são instrumentos jurídicos reconhecidos e valorizados no texto constitucional (art. 7º, XXVI)⁶ e definidos e regulados pela CLT (LGL\1943\5) (art. 611). Ressalte-se que no art. 8º, VI, da Constituição da República, há expressa determinação de representatividade compulsória do sindicato obreiro nas negociações coletivas de trabalho⁷, mas isso não significa afirmar que os trabalhadores ficam à mercê de sindicatos que não cumprem a missão constitucional que lhes foi reservada, hipótese em que se deve imprimir validade às negociações coletivas atípicas, sem a participação dos entes sindicais. Consta-se, pois, que os entes coletivos de trabalho estão incumbidos da negociação coletiva que, se exitosas, conduzem à elaboração das convenções ou acordos coletivos de trabalho, ficando excepcionadas as negociações coletivas atípicas, que emergem do art. 617 da CLT (LGL\1943\5) e da representação dos empregados trazida com a Lei 13.467/2017 (arts. 510-A a 510-D da CLT (LGL\1943\5)), que não podem ser desprezadas. Vale dizer, a negociação coletiva é uma prerrogativa e um dever dos entes

sindicais, mas não pode ser compreendida como monopólio.

Assim, pode-se afirmar que, em alguma medida, o pluralismo jurídico no âmbito trabalhista tem a participação do Estado, por meio do Poder Legislativo, e também das entidades sindicais que representam a vontade da categoria, com vistas à negociação coletiva, apta à produção de normas que vão reger um feixe de relações individuais de trabalho.

A autonomia privada coletiva, do ponto de vista da etimologia, tem a seguinte origem: auto própria, nomia – normas, privada – particulares e, por fim, coletiva – grupos.

A autonomia coletiva pode ser pública (poder derivado do estado como ente soberano) ou privada que, por sua vez, é o poder dos particulares de criar regras próprias em função dos seus interesses, dentro de uma esfera de conformidade com o ordenamento jurídico⁸.

No Direito do Trabalho, a autonomia da vontade sempre foi elemento decisivo para validade dos ajustes nas relações individuais e coletivas. Percebe-se que, no âmbito do direito individual, a vontade do trabalhador sofre interferência direta do Estado quando, no art.468 da CLT (LGL\1943\5), o Legislador prevê que a alteração contratual só é lícita se houver mútuo consentimento e, ainda assim, se não houver prejuízo para o empregado, sob pena de nulidade. A referida previsão consolidada, quanto à inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, permite a defesa de que a autonomia da vontade na relação individual de trabalho se encontra mitigada, o que difere da autonomia da vontade no domínio coletivo.

Quanto à autonomia privada no direito coletivo do trabalho, Pedro Paulo Teixeira Manus leciona que “não há como negar a necessidade, no regime democrático, de autorização constitucional para atuação individual ou dos grupos sociais, sob pena de colocar em risco o estado de direito”⁹, acrescentando que:

“[...] autonomia privada coletiva, no âmbito do direito coletivo do trabalho, é o poder das entidades sindicais de auto-organização e auto-regulamentação dos conflitos de trabalho, produzindo normas que regulam as relações atinentes à vida sindical, às relações individuais e coletivas de trabalho entre trabalhadores e empregadores.”¹⁰

Verificamos, em linhas pretéritas, que a Constituição da República, no art. 7º, XXVI, e art. 8º, VI, reconhece as normas coletivas de trabalho e garante aos entes coletivos de trabalho a autonomia na produção dos citados instrumentos jurídicos, exigindo sempre a presença do sindicato obreiro nas negociações coletivas de trabalho. Assim, a autonomia, na esfera do direito coletivo do trabalho, é o poder-dever que possuem os sindicatos, com vistas a capitanear a negociação coletiva, com vistas à elaboração de regras de conduta e equilíbrio, no confronto de interesses defendidos pelos participantes do processo de negociação.

Saliente-se, por oportuno, que os efeitos do exercício da autonomia privada coletiva de trabalho recaem diretamente sobre as relações individuais de trabalho, pois as normas coletivas produzem condições e regras trabalhistas que devem ser respeitadas por todos os seus representados e signatários.

A atual Constituição da República fortaleceu a autonomia privada coletiva de trabalho, a ponto de permitir a redução salarial somente por meio de negociação entre os entes coletivos de trabalho, ou seja, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI)¹¹. Verifica-se, a partir daí, uma intensidade no debate acerca dos poderes, dos limites e do controle judicial das normas coletivas, o que faz imperativa a análise da negociação coletiva de trabalho.

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Os poderes da negociação coletiva de trabalho foram ampliados e fortalecidos pela Constituição promulgada em 1988 que, de forma impositiva, condiciona a validade de determinados institutos à chancela da negociação. Como exemplo, no seu art. 7º, faz depender da negociação coletiva: a redução do salário e o trabalho em regime ininterrupto de revezamento.

No direito interno, a atual Constituição da República foi marco na história da negociação coletiva de trabalho, na medida em que atribuiu significativo valor à vontade coletiva quando estabeleceu como sendo um direito de progressão social, dos trabalhadores urbanos e rurais, o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho. E, nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário 590.415, expressou que o “reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida”.¹²

Percebe-se que, após a promulgação da Constituição de 1988, inicia-se um verdadeiro movimento de flexibilização das relações de trabalho, sob tutela sindical, por exemplo, o surgimento do contrato por tempo determinado menos rígido (Lei 9.601/1998); a previsão do regime em tempo parcial e do banco de horas, em 2001 (arts. 58-A e 59 da CLT (LGL\1943\5)).

No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho define a convenção coletiva de trabalho, no art. 611, como sendo o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. Por sua vez, o acordo coletivo de trabalho estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho, conforme definição legal prevista no

art. 611, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

No domínio do direito internacional, o alargamento da valorização da negociação coletiva se deu com a Declaração da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na Conferência da Filadélfia em 1944, e também a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1996.

Não se pode olvidar que outros importantes tratados internacionais refletiram nas relações coletivas de trabalho, como a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), que traz capítulo das Normas Sociais, e a Convenção Americana de Direitos Humanos.

Em 1998, a Organização Internacional do Trabalho adotou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que destaca a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, direitos fundamentais no trabalho essenciais ao exercício da democracia, do diálogo social e do tripartismo.

Ainda no âmbito internacional, merece destaque a Convenção Internacional 98, de 1949, que trata da proteção ao direito de sindicalização e de negociação coletiva de trabalho, com a finalidade de proteger os direitos sindicais dos trabalhadores perante os empregadores e suas organizações, assim como garantir a independência da associação de trabalhadores perante empregadores, e vice-versa, bem como fomentar a negociação coletiva de trabalho como recurso ideal para a solução das controvérsias coletivas de trabalho. E não se pode olvidar que a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, verdadeiro Código de princípios e valores universais, preconiza que o direito coletivo do trabalho é uma das mais eficazes garantias de condições dignas para o trabalhador e sua família.

Mais uma importante referência, no cenário do direito internacional do trabalho, é o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, com vigência em 03 de janeiro de 1976. O art. 8º do mencionado instrumento normativo prevê que os Estados-Partes se comprometem a garantir o direito de fundação e filiação a sindicatos, de livre escolha, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. Adverte, ainda, que o exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias.

Por fim, e com especial relevo ao tema, a Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho dispõe acerca do incentivo à Negociação Coletiva. O referido tratado internacional foi adotado em Genebra, em 19 de junho de 1981, e aprovado pelo Brasil por meio do Decreto

Legislativo 22, de 1992 (LGL\1992\1294). Para referida Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: fixar as condições de trabalho e emprego; ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores; ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

É importante frisar que a Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho não afasta a possibilidade de reconhecimento das negociações coletivas atípicas, pois não alude expressamente à obrigatoriedade de participação dos sindicatos, e daí a importância de se reiterar que a atual Constituição da República, ao estabelecer a obrigatoriedade dos sindicatos participarem das negociações coletivas (art. 8º, VI), consagrou uma prerrogativa que deve ser traduzida como poder-dever, a qual, se não exercida, conduz à possibilidade de outros mecanismos de negociação coletiva, a exemplo da aplicação do art.617 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Apreende-se, do cenário nacional e internacional do direito do trabalho, que a negociação coletiva ocupa espaço de notável importância, sendo considerada como um dos instrumentos mais democráticos do direito laboral, despontando como base do diálogo social. A negociação coletiva é um direito fundamental no trabalho, considerada como um direito facilitador indispensável, e o seu reconhecimento efetivo possibilita o desenvolvimento de uma forma de regulamentação que complementa a legislação.

As convenções e acordos coletivos podem reforçar o cumprimento das disposições legais, permitir que as categorias as melhorem, além de disponibilizar mecanismo de resolução de problemas específicos de determinadas empresas ou setores econômicos.

5 PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva de trabalho orienta-se por princípios que regem essa peculiar forma de exercício da autonomia privada, orientando o debate e a reflexão sobre as funções, o alcance e os limites do processo negocial.

O princípio do contraditório, como leciona José Augusto Rodrigues Pinto, é “[...] ponto de partida necessário, pois o diálogo tem que decorrer sempre da contradição de pretensões e teses que se busca harmonizar. A negociação coletiva sem contraditório de pretensões constitutivas de um contencioso a eliminar padece de um vazio absoluto de objeto”¹³.

Como processo dialético que é, a negociação deve orientar-se pela garantia de que ambas as partes expressem as razões da defesa dos seus interesses que, por sua vez, quase sempre são antagônicos.

Por sua vez, o princípio da cooperação das vontades, ou da transacionalidade, orienta que os sujeitos da relação coletiva devem estar dispostos a trabalhar no sentido de solucionar um contraditório. A negociação coletiva utiliza-se de concessões recíprocas para se alcançar um acordo, o que deve ser estimulado pela sensibilidade de cooperação das partes.

Ressalte-se a compulsoriedade negocial como princípio que confere à negociação coletiva o primeiro lugar, na ordem das soluções dos conflitos coletivos de trabalho, antecedendo a qualquer outra forma de composição ditada em nosso ordenamento jurídico.

No direito brasileiro, o princípio da compulsoriedade negocial encontra-se fixado no art. 114 da Constituição da República que, no seu § 1º, impõe que a negociação coletiva deva preceder aos demais meios de solução de conflitos coletivos, inclusive à arbitragem. No § 2º do mesmo dispositivo constitucional, evidencia-se esse princípio quando se impõe a necessidade da recusa por qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, para que seja facultado às partes, de comum acordo, o ajuizamento do dissídio coletivo. Como requisito indispensável para deflagração da greve (Lei 7.783, de 1889) encontra-se, também, a comprovação de que houve negociação coletiva de trabalho, embora frustrada.

Como todo e qualquer negócio jurídico, a negociação coletiva laboral também está sujeita ao princípio da boa-fé, imprescindível para uma convivência pacífica entre os acordantes. A ética conduz à mútua obrigação, entre os entes sindicais, de aderir ao processo dialético para tentar resolver o conflito de interesses e, ajustado o pacto, devem cumprir o acordado.

Ao contrário da relação individual de trabalho, o princípio da igualdade ou da equivalência entre os entes coletivos de trabalho informa que os sujeitos da relação coletiva laboral, quais sejam, sindicatos de categoria profissional e econômica ou empresa(s), encontram-se num mesmo grau de poder de persuasão e transação, o que faz incidir o princípio da autonomia privada coletiva.

A equivalência dos contraentes coletivos, segundo Mauricio Godinho Delgado, resulta de dois aspectos fundamentais: a natureza e os processos característicos aos seres coletivos trabalhistas.¹⁴ Os sujeitos da negociação coletiva têm a mesma natureza, pois são todos seres coletivos. Em segundo, ambos os seres coletivos contam com instrumentos eficazes de atuação e pressão e, portanto, de negociação.

A negociação coletiva é instrumento de pacificação de conflito e rege-se também pelo princípio da paz social. Ao pretender o assentamento de interesses antagônicos, por meio de diálogo

pacífico, a relação coletiva de labor gera consequências para além dos sujeitos envolvidos, posto que alcança toda a sociedade.

O que se deseja nas relações sociais é a paz e convivência harmônica. Melhor seria que os conflitos existentes sempre fossem objeto de conciliação entre os próprios conflitantes, sem a necessidade de interveniência judicial, operando-se assim a autocomposição. A negociação coletiva, ao cumprir sua função compositiva e jurídica (estabelecendo normas por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho), expressa a autonomia privada coletiva no âmbito do direito do trabalho e, sem dúvida, com efeitos econômicos, sociais e políticos.

6 A AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A Lei 13.467/17 promoveu mudanças expressivas no direito coletivo de trabalho e, de forma especial, no instituto da negociação coletiva, mais precisamente no que tange aos seus poderes, limites e controle judicial. A autonomia privada coletiva de trabalho, portanto, recebeu destaque especial da novel legislação.

A ideia do negociado sobre o legislado sempre foi tema em pauta do direito sindical, mas, somente com a reforma trabalhista de 2017, houve regulamentação expressa na legislação. O art. 611-A¹⁵ da CLT (LGL\1943\5) (acrescentado pela Reforma Trabalhista) consagra a prevalência dos pactos coletivos de trabalho sobre a Lei, o que demonstra um cenário com evidente protagonismo da autonomia privada dos entes coletivos de trabalho.

Paralelamente ao prestígio da autonomia privada coletiva, por meio do negociado sobre o legislado, a mesma Lei 13.467/17 estabeleceu a desnecessidade da negociação para dispensa coletiva (art. 477-A, CLT (LGL\1943\5)), em flagrante desprestígio do art. 8º, VI, da Constituição da República, como se a despedida em massa se resumisse a um mero feixe de interesses individuais; afastou expressamente a ultratividade da norma coletiva e, ainda, instituiu a possibilidade de negociação no âmbito empresarial, por meio da representação dos empregados (arts. 510-A ao 510-D, CLT (LGL\1943\5)), sem participação das organizações sindicais, mas deixou claro que referida comissão de representantes não substitui os sindicatos na função de defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria profissional (art. 510-E, CLT (LGL\1943\5)). Em relação à despedida em massa, vislumbramos clara contradição do legislador reformista, pois confere acentuada valorização aos instrumentos resultantes da negociação coletiva, a ponto de sobrepô-los à lei, mas afasta a importância da negociação coletiva em momento de tensão

entre grupos profissionais e econômicos, ignorando os impactos sociais que podem ser mitigados quando se busca uma solução concertada para a crise financeira do empregador.

Por outro lado, o domínio da autonomia privada coletiva foi significativamente ampliado pela reforma trabalhista de 2017, por meio do art. 611-A da CLT (LGL\1943\5), cujos incisos demandam cuidadosa leitura e análise. A leitura apressada do inciso XII, por exemplo, impõe a ideia de que existe a possibilidade de “enquadramento do grau de insalubridade” por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho em sentido menos favorável ao trabalhador do que o consagrado em normas da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Em verdade, a interpretação do art. 611-A, XII, CLT (LGL\1943\5) (que permite o enquadramento do grau de insalubridade por meio de convenção ou acordo coletivo) deve se harmonizar com o art. 611-B, XVIII, CLT (LGL\1943\5) (que veda a supressão ou redução do direito ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas). Enfim, a interpretação sistemática do art. 611-A da CLT (LGL\1943\5) conduz à conclusão de que o grau de insalubridade pode ser estabelecido por meio da negociação coletiva nas situações de atividades consideradas insalubres por laudo técnico, e que não estão contempladas em anexos da NR-15 da Portaria 3.214/78 do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, ou mesmo se for para estabelecer um adicional de insalubridade com percentual superior àquele já contemplado pela referida norma regulamentadora. Vale dizer, se destina apenas às alterações in mellius aos trabalhadores, mesmo porque a interpretação em sentido contrário não encontra acolhida no art. 7º, XXII, da Constituição da República.

Há muito se vinha ensaiando o amparo legal da supremacia do negociado pelos entes coletivos sobre o direito positivado, mas não se esperava a tentativa de sua blindagem do crivo do Poder Judiciário, ao impor que a Justiça do Trabalho deve balizar sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. O acréscimo do § 3º ao art. 8º da CLT (LGL\1943\5)¹⁶ objetivou impedir a intervenção do Estado-Juiz em face do ajustado em negociação coletiva, determinando que, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deve analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil (LGL\2002\400).

A Ordem dos Advogados do Brasil, ao fazer análise das propostas da reforma trabalhista que afetavam diretamente os direitos sociais brasileiros, apontou como inconstitucional o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva:

“[...] a proposta tenta restringir o exame, pela Justiça do Trabalho, do conteúdo de convenções e acordos coletivos, limitando essa análise, exclusivamente, aos requisitos formais do negócio jurídico, previstos no Código Civil (LGL\2002\400), criando o ‘princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva’.”¹⁷

Sobre esse tema, Pedro Paulo Teixeira Manus afirma:

“[...] acreditamos que a melhor interpretação do novo artigo 8º, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho seja no sentido de que o juiz deverá pautar sua apreciação, nos termos do artigo 104 do Código Civil (LGL\2002\400), prestigiando a manifestação direta de vontade das partes, na conformidade com os princípios do Direito do Trabalho.

Lembremos que o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei 13.467/2007, dispõe sobre a prevalência do negociado sobre o legislado nos temas que expressamente elenca, assim como o artigo 611-B dispõe sobre os temas que não podem ser objeto de livre negociação. Não obstante, tal fato por si só não desobriga o juiz da análise, em cada caso concreto, da possibilidade da prevalência do negociado sobre as garantias legais, na conformidade dos já referidos princípios que fundamentam as relações entre empregados e empregadores.

Esta análise deverá considerar a especificidade da categoria em questão, o conteúdo da negociação coletiva, e o conjunto da norma coletiva em debate, a fim de decidir sobre o acerto ou não da pretensão, o que demandará em certos casos a instrução processual, a fim de permitir a análise dos fatos relevantes, à luz da teoria do conglobamento, conforme a jurisprudência dominante.”¹⁸

Nesse sentido, são várias as controvérsias acerca do tema. De um lado, o entendimento de que a reforma trabalhista valorizou o princípio da autonomia privada coletiva de trabalho e, assim, autorizou a estipulação, por meio de negociação coletiva, das normas que regularão as relações individuais de trabalho. Alia-se a essa defesa a preocupação do legislador em impor maior segurança jurídica nas relações coletivas laborais, inclusive quando regula de forma precisa sobre o objeto e alcance da negociação coletiva, evitando-se o conflito judicial.

Saliente-se que, segundo a Justificativa do Projeto de Lei 6787/16¹⁹, o mote principal foi a necessidade de “aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”, conferindo um marco legal claro quanto aos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho e, assim proporcionar maior segurança jurídica.

O outro olhar, por sua vez, enxerga subversões à Constituição Federal de 1988, em especial, a violação ao princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário (art. 5º, inciso XXXV). A inafastabilidade da jurisdição assegura que qualquer lei ou ato não tem a autonomia de limitar o

acesso de qualquer pessoa ao Judiciário, sendo uma garantia constitucional fundamental. A história das cartas políticas volta-se à independência do Poder Judiciário, e a Constituição positivou essa separação (art.5º, XXXV). O Judiciário é o verdadeiro guardião do Direito, e o princípio da sua inafastabilidade autoriza o magistrado a expurgar a injustiça perpetrada e, assim, esse Poder assume o papel de salvaguardar os preceitos da Constituição Federal, ainda que diante da autonomia privada coletiva.

Embora um dos objetivos da reforma trabalhista de 2017 tenha sido valorizar o princípio da autonomia da vontade, visando a permitir que os entes coletivos de trabalho estipulem, mediante processo negocial, as normas que regerão as relações individuais de trabalho, há que se colocar em pauta a discussão acerca da constitucionalidade da disposição consolidada que pretende remeter ao Poder Judiciário apenas a apreciação do aspecto formal das normas coletivas.

Nossa contribuição ao debate reside na plena convicção de que o art. 8º, § 3º, da CLT (LGL\1943\5) (acrescentado pela Lei 13.467/2017), com referência à “intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, princípio até então desconhecido na seara laboral, não tem o condão de afastar do Poder Judiciário a plena cognição de conflito instalado a partir de uma controvérsia acerca do alcance de uma determinada cláusula prevista em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho sem ofensa ao princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, CR), e o mesmo se diga de uma demanda em que se postula a nulidade de cláusula convencional que chancela situações de fraude ou manifesta violação de direitos amparados por normas de ordem pública²⁰, que não estejam expressamente mencionados no art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

Enfim, o art. 8º, § 3º, da CLT (LGL\1943\5) merece interpretação conforme à Constituição da República, que deverá ser construída pela própria Justiça do Trabalho, partindo da premissa de que os direitos que não podem ser objeto de supressão ou redução pela negociação coletiva, sob pena de configuração do objeto ilícito, não são apenas aqueles mencionados no art. 611-B da CLT (LGL\1943\5). Na verdade, referido dispositivo consolidado consagra rol meramente exemplificativo.

7 A AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E A COVID-19

Após a decretação do estado de calamidade pública (Decreto Legislativo 06, de 20.03.2020 (LGL\2020\2715)), motivado pela pandemia relacionada ao novo coronavírus (Covid-19), e a imposição do fechamento de instituições de ensino, de centros comerciais e de restrição ao

funcionamento de serviços pelos governos de alguns estados da federação, e a opção de alguns empregadores em conceder o trabalho em home office a diversos empregados, o governo federal editou a Medida Provisória 927, de 22.03.2020 (LGL\2020\2711), dispondo “sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo

n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)”.

O art. 1º da referida medida provisória dispõe que ela se destina à aplicação durante o estado de calamidade pública, que se estende até 31.12.2020 (art. 1º do Decreto Legislativo 06/2020), reconhecendo a hipótese de força maior contemplada no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho. A existência do estado de força maior, na acepção do art. 501 da CLT (LGL\1943\5) (“Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”), reconhecida na Medida Provisória 927/2020 (LGL\2020\2711), não comporta objeção válida, notadamente quando se constata a determinação de fechamento de diversos estabelecimentos em São Paulo, a maior cidade do País, com a recomendação de isolamento social aos trabalhadores, inviabilizando a movimentação da economia, e que certamente acarretará sacrifícios aos pequenos e médios empregadores, que se viram privados de qualquer faturamento de uma hora para outra, e a muitos trabalhadores que serão computados nas estatísticas do desemprego ou não terão seus direitos trabalhistas regidamente observados, situação ainda mais agravada diante do prolongamento do período de quarentena para evitar o colapso no sistema de saúde.

O art. 3º da Medida Provisória 927/2020 (LGL\2020\2711) facultou aos empregadores a imposição unilateral do teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas e o aproveitamento e a antecipação de feriados, tudo sem qualquer comunicado às entidades sindicais.

Além disso, o art. 14 da medida provisória supramencionada, na contramão do que dispõe o art. 59 da CLT (LGL\1943\5), consagrou a possibilidade do banco de horas, inclusive negativo, pactuado em acordo individual ou coletivo, para compensação no prazo de até 18 meses “contado da data de encerramento do estado de calamidade pública”. Constata-se, pois, que no período do estado de calamidade pública, reservou-se espaço para o prestígio da autonomia privada individual, que na prática mais se aproxima de uma imposição à vontade do trabalhador, motivada por uma situação absolutamente inesperada, para a qual não concorreu o empregador.

A questão que tem suscitado maior discussão reside na possibilidade de os empregadores,

uma vez reconhecida a hipótese de força maior (art. 1º, parágrafo único, da MP 927/2020 (LGL\2020\2711)), promoverem a redução de salários, nos termos do art. 503 da CLT (LGL\1943\5), sem a prévia negociação com os sindicatos das categorias profissionais.

Para alguns, bastaria a eloquência do art. 2º da MP 927/2020 (LGL\2020\2711) (“Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição”) para legitimar a redução de salários sem a prévia negociação coletiva, sob o fundamento de que se trata de solução menos prejudicial aos trabalhadores, pois não seriam privados do emprego.

No entanto, com a devida vênia daqueles que defendem o entendimento supra, sem ignorar a necessidade de equacionar o problema da crise financeira de diversas empresas e da crise econômica que se avizinha, não podemos olvidar que o art.7º, VI, da Constituição da República assegura a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” e que se sobrepõe ao disposto no art. 503 da CLT (LGL\1943\5), disposição consolidada que, infelizmente, jamais foi contemplada com a revogação expressa e, por isso, contribui para o equívoco de se interpretar a Constituição da República a partir da legislação ordinária, prática que não se harmoniza com a melhor doutrina.

Em suma, a redução salarial pura e simples, mesmo em tempos de Covid-19, deve ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI, CR), salvo se houver observância do que dispõe a Lei 14.020, de 06/07/2020, oriunda de convocação da Medida Provisória 936/2020 (LGL\2020\3688), e não temos dúvidas em afirmar que as entidades sindicais representativas dos trabalhadores estão preparadas para o pleno exercício da autonomia privada coletiva para mitigar os efeitos nefastos da já mencionada pandemia e saberão reconhecer a necessidade de redução de salários em várias situações, sem desprezar o direito dos trabalhadores à manutenção do vínculo de emprego enquanto persistir a respectiva redução salarial, nos exatos termos do art. 611-A, § 3º, da CLT (LGL\1943\5), acrescentado pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), e que se encontra em perfeita sintonia com o art. 2º da Medida Provisória 927/2020 (LGL\2020\2711).

Finalmente, não se pode deixar de mencionar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória 936, de 01.04.2020 (LGL\2020\3688), posteriormente convocada na Lei 14.020/2020 e que permite a “redução proporcional da jornada de trabalho e de salário” por até 90 dias (art. 7º), mediante acordo individual entre empregado e empregador nas hipóteses do art. 12, com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação

do Emprego e de Renda, que terá como base de cálculo o valor do seguro-desemprego que seria devido ao trabalhador, com a redução em percentual idêntico àquele pactuado com o empregador (art. 6º, I), e que poderá ser cumulado com o pagamento de eventual ajuda compensatória mensal a cargo do empregador (art. 9º), a qual terá natureza indenizatória.

É importante observar que a hipótese de “redução proporcional da jornada de trabalho e de salário” prevista no art. 7º da Lei 14.020/2020 não se confunde com a situação do art. 503 da CLT (LGL\1943\5), para o qual defendemos a revogação tácita pelo texto constitucional, pois este último consagra apenas a redução de salário, permitindo que a jornada de trabalho permaneça inalterada. Em síntese, a redução salarial possibilitada pela Medida Provisória 936/2020 (LGL\2020\3688) não representa afronta ao art. 7º, VI, da Constituição da República, pois o art. 7º, I, da referida medida provisória assegura que deverá ser observada a “preservação do valor do salário-hora de trabalho”.

Nesse sentido, a situação contemplada no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Lei n. 14.020/2020) revela uma exceção ao art. 468 da CLT (LGL\1943\5), enquanto perdurar o estado de calamidade pública motivado pelo coronavírus (Covid-19), não legitimando propriamente uma redução salarial vedada pelo art. 7º, VI, da Constituição da República, conclusão que fica evidente quando nos referimos aos empregados que recebem salário com base horária (horistas), e o mesmo entendimento deve ser estendido ao caso dos empregados mensalistas, em face da interpretação teleológica que se harmoniza com o art. 7º, XXXII, da mesma Constituição.

Não obstante a Lei 14.020/2020 tenha atribuído protagonismo ao acordo coletivo apenas para os empregados com salário na faixa superior a R\$ 3.135,00 e inferior a duas vezes o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou até superior a referido limite quando se tratar de empregado que não seja portador do diploma de nível superior (art. 12), é possível conceber a negociação coletiva na definição da “ajuda compensatória mensal” (art. 9º, § 1º, I, Lei 14.020/2020), com vistas a complementar o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e preservar o poder aquisitivo dos empregados. E o mesmo se diga das demais situações de redução proporcional da jornada e do salário (art. 7º, Lei 14.020/2020 e suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 8º), para as quais a negociação coletiva pode ser buscada com o objetivo de legitimar a solução adotada, com absoluta transparência e observância dos princípios que norteiam a negociação coletiva, com significativa mitigação dos riscos nas eventuais demandas judiciais.

8 CONCLUSÃO

Após análise do significado do pluralismo jurídico, a fim de seguir o estudo para a autonomia privada coletiva, a pesquisa teórica enfrentou aspectos da negociação coletiva de trabalho, inclusive sua previsão no direito interno e internacional, seus princípios e efeitos. A investigação do impacto da reforma trabalhista de 2017, no âmbito do direito coletivo, demonstrou que houve significativa repercussão na autonomia privada coletiva de trabalho, com a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive com a tentativa de blindagem, por meio do “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

A reforma trabalhista, trazida pela Lei 13.467/2017, causou expressivo impacto com o acréscimo do § 3º ao art. 8º da CLT (LGL\1943\5), determinando que, no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil (LGL\2002\400), e exigindo o balizamento da sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. No entanto, referida inovação legislativa comporta interpretação conforme à Constituição da República.

Com efeito, ainda que um dos objetivos da reforma trabalhista de 2017 tenha sido valorizar o princípio da autonomia privada coletiva, visando a permitir que os entes coletivos de trabalho estipulem mediante processo negocial as normas que regerão as relações individuais de trabalho que vinculam os trabalhadores representados, o art. 8º, § 3º, da CLT (LGL\1943\5) deve ser interpretado a partir do art. 5º, XXXV, da Constituição da República, que consagra o princípio da inafastabilidade da jurisdição, merecendo consideração o fato de que o art. 611-B da CLT (LGL\1943\5) não apresenta um rol taxativo dos direitos trabalhistas insuscetíveis de redução ou supressão por meio da negociação coletiva.

Quanto às políticas públicas a partir da decretação do estado de calamidade pelo Decreto Legislativo 06, de 20.03.2020 (LGL\2020\2715), merece destaque o fato de que a autonomia privada coletiva restou mitigada na Medida Provisória 927/2020 (LGL\2020\2711), dando destaque para o poder de organização do empregador e para a autonomia privada individual quanto ao banco de horas, mas manteve a redução salarial, que é tema sensível e capaz de propiciar a preservação dos empregos em tempos de crise, na dependência da negociação coletiva, nos exatos termos do art. 7º, VI, da Constituição da República, não merecendo prosperar o entendimento de que subsiste a vigência do art. 503 da Consolidação das Leis do Trabalho, por mais razoável que seja a intenção do intérprete, notadamente em face da crise provocada pela pandemia do novo coronavírus (Covid-

19).

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória 936, de 01.04.2020 (LGL\2020\3688), posteriormente convolada na Lei 14.020/2020, trouxe uma política pública que poderá mitigar os efeitos da crise econômica e dos efeitos deletérios nas diversas atividades empresariais, possibilitando a redução proporcional da jornada e de salários, inclusive por meio de acordo individual na maioria das situações, sem violação ao art. 7º, VI, da Constituição da República. Em verdade, a “preservação do valor do salário-hora de trabalho” (art. 7º, I, MP 936/2020 (LGL\2020\3688)) ampara a tese de que não se trata propriamente da redução salarial que tem como pressuposto constitucional a negociação coletiva, tratando-se de uma exceção à regra da inalterabilidade das condições contratuais disciplinada no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Contudo, a busca pela negociação coletiva poderá contribuir para a necessária segurança jurídica, reduzindo a possibilidade de discussão em demandas judiciais que poderão ser ajuizadas ao término do período de redução da jornada e dos salários, tão logo estejam superados os transtornos que vêm sendo impostos pela pandemia causada pelo coronavírus (Covid-19) e o próprio estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 06, de 20 de março de 2020 (LGL\2020\2715).

REFERÊNCIAS

CABRAL, Érico de Pina. A “autonomia” no Direito Privado. Revista de Direito Privado, São Paulo, v. 19, p. 83-129, jul.-set. 2004.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FENAVENPRO. OAB aponta inconstitucionalidades no texto da Reforma Trabalhista. Disponível em: [\[http://fenavenpro.org.br/2017/07/03/oab-aponta-inconstitucionalidades-no-texto-da-reforma-trabalhi\]](http://fenavenpro.org.br/2017/07/03/oab-aponta-inconstitucionalidades-no-texto-da-reforma-trabalhi) Acesso em: 10.01.2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista. Conjur. 6 out. 2017. Disponível em: [\[www.conjur.com.br/2017-out-06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-conforme-\]](http://www.conjur.com.br/2017-out-06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-conforme-) Acesso em: 11.03.2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva de contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Adalberto. Manual didático de direito do trabalho. 6. ed. atual. e ampl. de acordo com a Reforma Trabalhista (Lei n.13.467/2017). São Paulo: Malheiros, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. Pluralismo do direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 2.ed. São Paulo, 2000.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito sindical e coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

REALE, Miguel. Pluralismo e liberdade. São Paulo: Saraiva, 1963.

ROCHA, Fábio Ribeiro da; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; FERREIRA, Farley Roberto Rodrigues de Carvalho (Coords.). CLT (LGL\1943\5) 2020 comparada e comentada: pelos magistrados do TRT da 2ª Região – precedentes e jurisprudência do TST e TRT2. São Paulo: LTr, 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos humanos na negociação coletiva. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017. São Paulo:Ed. RT, 2017.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 6. ed. rev. e ampl. de acordo com a nova Constituição. 2. tir. São Paulo:Ed. RT, 1990.

1 .Cf. SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 6.ed. rev.e ampl. de acordo com a nova Constituição. 2. tir. São Paulo:Ed. RT, 1990. p. 127.

2 .Idem.

3 .Aliás, na seara laboral, não se pode olvidar o poder normativo da Justiça do Trabalho, que subsistiu mesmo após a reforma do Poder Judiciário, trazida com a Emenda Constitucional 45.

4 .REALE, Miguel. Pluralismo e liberdade. São Paulo: Saraiva, 1963.

5 .MARTINS, Sergio Pinto. Pluralismo do direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

6 .“Art. 7º. [...] XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.”

7 .“Art. 8º [...] VI – – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.”

8 .CABRAL, Érico de Pina. A “autonomia” no Direito Privado. Revista de Direito Privado, São Paulo, v. 19, jul.-set. 2004. p. 111.

9 .MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva de contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 101.

10 .Idem.

11 .É certo que a partir da recente pandemia do novo Coronavírus, algumas vozes abalizadas passaram a sustentar que o art. 503 da CLT (LGL\1943\5) pode ser invocado em favor do bem

jurídico maior, que é a preservação dos empregos, para redução dos salários no percentual máximo de 25% sem o requisito da negociação coletiva.

12 .STF, RE 590.415/SC, rel. Min. Luís Roberto Barroso. Disponível em: [www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=308967943&tipoApp=.pdf]. Acesso em: 12.05.2019.

13 .PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito sindical e coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

14 .DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 6.ed. São Paulo: LTr, 2007.

15 .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; [...] 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; [...] XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

16 .“Art. 8º [...] § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil (LGL\2002\400)), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017).”

17 .FENAVENPRO. OAB aponta inconstitucionalidades no texto da Reforma Trabalhista. Disponível em: [http://fenavenpro.org.br/2017/07/03/oab-aponta-inconstitucionalidades-no-texto-da-reforma-trabalhi Acesso em: 10.01.2018.

18 .MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista. Conjur. 6 out. 2017. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2017-out-06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-con Acesso em: 11 mar. 2019.

19 .BRASIL. PL 6787/2016. Câmara dos Deputados. Disponível em: [www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076]. Acesso em: 11.03.2019.

20 .O art.83, IV, da Lei Complementar 75/93 atribui ao Ministério Público do Trabalho o ajuizamento das “ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores”.