

VALIDADE DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EM FACE DAS NORMAS PREVISTAS NA REFORMA TRABALHISTA

VALIDITY OF AGREEMENT OR COLLECTIVE LABOR AGREEMENT IN FACE OF THE RULES PROVIDED FOR THE LABOR REFORM

VALIDEZ DEL ACUERDO O ACUERDO DE TRABAJO COLECTIVO DE ACUERDO CON LOS ESTÁNDARES PROPORCIONADOS EN LA REFORMA LABORAL

DOI: <http://dx.doi.org/10.16891/2317-434X.v9.e2.a2021.pp997-1007>

Recebido em: 05.07.2020 | Aceito em: 21.02.2021

Jonas Rodrigo Gonçalves^{a*}, Sérgio Eduardo de Menezes Ribas^b

Universidade Católica de Brasília - DF, Brasil^a

Faculdade Processus - DF, Brasil^b

E-mail: jonas.goncalves@institutoprocessus.com.br

RESUMO

O tema deste artigo é a "Validade de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho em face das Normas previstas na Reforma Trabalhista". Investigou-se o seguinte problema: "As convenções ou acordos coletivos trabalhistas terão preferência sobre o legislado?". Cogitou-se a seguinte hipótese: "o Direito do Trabalho deve ser constantemente modificado e modernizado para manter as relações de emprego". O objetivo geral deste trabalho é "demonstrar que a prevalência da negociação coletiva sobre o que está legislado, se analisado ao caso concreto, não viola os princípios trabalhistas, como os da proteção e da vedação ao retrocesso social". Os objetivos específicos são: "demonstrar a obtenção dos direitos dos trabalhadores ao longo do tempo"; "descrever a aplicação do negociado sobre o legislado"; "demonstrar as balizas e hipóteses de hegemonia do negociado acima do legislado". Este artigo é importante para o operador do Direito, pois demonstra a importância do acordado nas relações trabalhistas, ao permitir que soluções firmadas por acordos ou convenções coletivas se sobreponham ao legislado; para a ciência, é relevante por demonstrar que o direito deve ser modificado para permitir a evolução da sociedade, mesmo que restrinja direitos; agrega à sociedade pelo fato de contribuir para a criação e manutenção de empregos ao permitir o estudo de uma lei que beneficia ambos os lados, trabalhador e empresa. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

Palavras-chave: Validade; Acordo; Convenção; Trabalhador; Empresa.

ABSTRACT

The article addresses the validity of agreement or collective labor agreement against the norms provided in the labor reform. The problem investigated raises the following question: Will the agreements or collective labor agreement always have priority over legislation? and was considered as hypothesis: "the labor law must be constantly modified and modernized to maintain employment relations". The general objective of this work was to demonstrate that the prevalence of collective bargaining over what is in the legislation, if analyzed in the specific case, does not violate labor principles, such as those of protection and prohibition against social backwardness. The specific objectives were: to demonstrate the achievement of workers' rights over the time; describe the application of the negotiated over the legislated; demonstrate the frameworks and hypotheses of hegemony of what is being negotiated over what is legislated. This article is important for the operator of the Law because it demonstrates the importance of the agreed thing in the labor relations to allowing that the solutions signed by agreements or collective agreements can be annulled to the legislated thing; for science, it is relevant because shows that the law must be modified to allow the evolution of society, even if it restricts rights; and it contributes to society through the creation and maintenance of jobs by allowing the study of a law that benefits both parties: worker and company. This is a qualitative theoretical investigation lasting six months.

Keyword: Validity; Agreement; Collective labour agreement; Worker; Company.

RESUMEN

El tema de este artículo es la "Validez de un convenio colectivo de trabajo o convenio frente a las normas previstas en la reforma laboral". Se investigó el siguiente problema: "¿Las convenciones o convenios laborales colectivos siempre tendrán preferencia sobre la legislación?". Se consideró la siguiente hipótesis: "La legislación laboral debe modificarse y modernizarse constantemente para mantener las relaciones laborales". El objetivo general de este trabajo es "demostrar que la prevalencia de la negociación colectiva sobre lo legislado, si se analiza en el caso específico, no viola los principios laborales, como los de protección y prohibición contra el retroceso social". Los objetivos específicos son: "demostrar el logro de los derechos de los trabajadores a lo largo del tiempo"; "Describa la aplicación de lo negociado sobre la legislatura"; "Demostrar los objetivos e hipótesis de hegemonía de lo negociado por encima de la legislatura". Este artículo es importante para el operador de la Ley, ya que demuestra la importancia de lo acordado en las relaciones laborales, al permitir que las soluciones firmadas por convenios colectivos o convenios superen a la legislatura; para la ciencia, es relevante porque demuestra que la ley debe modificarse para permitir la evolución de la sociedad, incluso si restringe los derechos; se suma a la sociedad al contribuir a la creación y el mantenimiento de empleos al permitir el estudio de una ley que beneficia a ambas partes, trabajadores y empresas. Esta es una investigación teórica cualitativa que dura seis meses.

Palabras clave: Validez; Despierta; Convención; Trabajador; Empresa.

INTRODUÇÃO

Modificações na legislação trabalhista são debatidas a todo tempo no contexto político brasileiro. A tão aguardada reforma trabalhista trouxe inúmeras modificações na legislação pertinente, dentre elas, a questão da legalidade do negociado sobre o legislado.

Este estudo demonstra o reconhecimento da negociação coletiva nos contratos de trabalho e se o pactuado disporá de hegemonia ao legislado, observando se: o acordado na negociação terá reconhecimento, sendo oposto ao normatizado?

A hipótese levantada diz que o Direito do Trabalho deve ser modificado e modernizado para manter as relações de emprego. O tempo passa e as relações pessoais se transformam devendo o Direito acompanhar as modificações.

O objetivo geral deste estudo é demonstrar que a conciliação coletiva, mesmo que contrária ao legislado, não rompe princípios trabalhistas, como os da proteção e da vedação ao retrocesso social.

São objetivos desta pesquisa: (i) mostrar a obtenção dos direitos trabalhistas ao longo do tempo, (ii) descrever a incidência do negociado sobre o legislado, (iii) demonstrar as balizas e hipóteses de hegemonia do negociado sobre o legislado.

Esta pesquisa é importante para o Direito, pois demonstra a importância do pactuado nas relações de trabalho, ao consentir que pretensões firmadas por acordos ou convenções coletivas se sobreponham ao legislado. Cabe ao jurista interpretar e aplicar as modificações levantadas pela reforma trabalhista ao caso concreto.

É também considerável para a ciência, ao comprovar que o Direito deve ser modificado para permitir a evolução da sociedade, mesmo que alguns direitos sejam restringidos. As alterações legislativas devem acompanhar a evolução da sociedade, adaptando-se.

Para a sociedade, esta pesquisa é importante, pois contribui para a criação e conservação de empregos ao assentir o estudo de uma lei que beneficia ambos os lados, trabalhador e empresa, e faz com que a informalidade do trabalho diminua e a segurança jurídica aumente.

O pertinente artigo é uma averiguação explicativa sobre o tema da legitimidade do acordado sobre o legislado no atual cenário da legislação trabalhista. É uma pesquisa teórica e bibliográfica, que utilizou como base artigos científicos e a legislação

pertinente.

Para realização desta pesquisa foram utilizados artigos científicos produzidos sobre o assunto. Além disso, buscas sobre o tema também foram feitas nas plataformas Google Acadêmico e Scielo.

O projeto foi desenvolvido em um semestre, utilizando computadores e materiais impressos. Para seleção dos documentos a serem utilizados na pesquisa, foram escolhidos apenas artigos de mestres ou doutores.

Trata-se de pesquisa qualitativa, sendo revisadas literaturas e tratamento das informações coletadas, considerando os aspectos mais importantes apresentados pelos autores.

Este trabalho visa demonstrar que questões estabelecidas em acordos ou convenções trabalhistas, pela recente regulação, devem preferir ao normatizado na Consolidação das Leis Trabalhistas, mesmo que alguns princípios tenham de ser contrariados para sua aplicação.

Validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho em face das normas previstas na reforma trabalhista

Evolução do direito coletivo trabalhista

Cenário de inovações tecnológicas, o final do século XX trouxe consideráveis alterações nas esferas sociais, culturais, políticas e econômicas. Grandes relações comerciais fizeram com que as economias se intensificassem, acentuando o custo social, gerando com isso, aumento na parcela dos excluídos (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.122).

Na antiguidade, a mão de obra era utilizada para a realização das tarefas sociais e produtivas. A escravidão era regra. Os escravos não tinham direitos e suas vidas eram dos senhores da terra (COSTA; CARVALHO, 2018, p.47).

Na era feudal toda produção era destinada à subsistência, não permitindo que a classe trabalhadora acumulasse capital. Em contramão, o enorme crescimento populacional resultou em grande uso da mão de obra servil, causando frustrações e revoltas nos trabalhadores, fazendo surgir, mesmo contra as regras feudais, relações comerciais em volta dos feudos, surgindo daí os burgos (COSTA; CARVALHO, 2018, p.47).

Nesta época não existiam relações trabalhistas, muito menos ouvia-se falar em direitos e obrigações,

mas começava a surgir entre os trabalhadores aspiração por melhores conjunções de trabalho e melhor qualidade de vida.

A chegada das máquinas no século XVIII fez iniciar a Revolução Industrial. O trabalho modificou-se. O homem que não tinha direitos nem vontades, passa agora a querer ganhar mais, trabalhando por mais tempo, com períodos exaustivos e salários baixos entre outros problemas (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p.84).

Era necessário trabalhar para manter a família, mas o que se viu foi homens, mulheres e até crianças submetidos à ambição descontrolada dos empresários. O trabalho, deixa de ser utilizado como meio proporcionador de efetivação da dignidade da pessoa humana e passar a ser visto como transgressor dos direitos humanos e sociais não assegurando a subsistência do trabalhador.

É pelo trabalho que as pessoas se mostram socialmente. Ele garante direitos humanos e proporciona condições dignas de saúde, moradia e educação, e deve por isso, ser defendido e protegido pela legislação (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.121).

Certo é que se não protegido, o trabalho propiciará grande retrocesso social, não possibilitando ao trabalhador condições de vida digna (COSTA; CARVALHO, 2018, p.67).

A esperança era que as lutas e os movimentos sociais ocorridas garantissem que o trabalho não fosse usado apenas como meio gerador de riquezas, mas que proporcionasse condições dignas de vida aos trabalhadores, garantindo direitos humanos pela redução da desigualdade social.

Diante desta patente conjuntura, aliada à busca de melhora nas conjunturas trabalhistas e qualidade de vida desperta na classe trabalhista uma reação social que se transforma em consciência de classe. O fato de estarem sempre juntos, morando nas proximidades das fábricas, sofrendo os mesmos problemas, só veio a consolidar essa consciência (COSTA; CARVALHO, 2018, p.47).

Cientes do poderio quando lutam juntas, entidades sindicais foram pensadas para defesa dos trabalhadores, mas ainda operavam na clandestinidade devido à proibição do ordenamento jurídico regente à época. Apesar disso, inúmeras foram as conquistas realizadas (COSTA; CARVALHO, 2018, p.47).

Na busca de resultados benéficos aos trabalhadores, no campo dos direitos sociais e dos pactos trabalhistas, as entidades de classe expandem-se de muitas formas (COSTA; CARVALHO, 2018, p.54).

A negociação coletiva de trabalho

Buscando a garantia de uma justiça social que vise a obtenção de direitos humanos e proteção do trabalhador, surge um direito do trabalho mais forte, positivado em leis e em normas oriundas de fontes não estatais, como o Tratado de Versalhes, de 1919, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 e as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919.

No Brasil, a Constituição Federal ao introduzir o estado democrático de direito, fornecendo como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, traz para seu povo um grande ganho social na esfera trabalhista (COSTA; CARVALHO, 2018, p.66).

Neste processo, segundo Delgado e Delgado (2017, p. 16), a OIT exerce importante papel na legislação trabalhista por consagrar diversas normas protetivas ao trabalhador e proporcionar melhores condições de dignidade. Ainda segundo os autores, a principal função da Organização é o reconhecimento, a asserção e a regulação de títulos normativos internacionais de direitos humanos trabalhistas.

Entre estas normas, a Convenção nº 154, em seu artigo 2º, fornece a ideia da convenção coletiva para solução de problemas entre os lados da relação trabalhista. Assim, questões que envolvam empregadores, grupo de empregadores, organização ou múltiplas organizações de empregadores, de um lado, e uma ou diversas organizações de trabalhadores, de outro lado, serão resolvidas por meio de convenções (SANTOS, 2018, p.97).

O tempo passa e cada vez mais a ideia da luta dos direitos sociais torna-se crescente. Os sindicatos tornaram-se indispensáveis na luta.

Surgir daí a necessidade de reestruturação da produção, com conseqüente adaptação da regulamentação trabalhista. Políticas neoliberais associadas à renovação dos postos de trabalho e a globalização vêm a exigir das empresas essa necessidade (SOUZA, 2017, p.110).

Torna-se imprescindível discutir a possibilidade de o negociado ser superior ao legislado, sobretudo pela negociação coletiva ser meio propulsor da conversa social (SOUZA, 2017, p.110).

Instrumento que faz girar o diálogo social, a negociação coletiva torna-se incontestável. Começa assim, a concepção do pactuado imperar sobre o que está legislado (SOUZA, 2017, p.110).

Ligadas a indagações sociais oriundas dos

sistemas democráticos, as negociações nascem para requerimento de melhorias sociais e trabalhistas, convertendo-se numa inigualável forma de solução dos problemas coletivos.

Na busca de uma solução que vise a habitação pacífica, a estabilidade, a honestidade e a solidariedade, no debate de uma agenda de obrigações e privilégios, de modo democrático e claro, envolvendo as questões trabalhistas e renda, aparece a conciliação coletiva como uma estrutura dialética (SANTOS, 2018, p.97).

Assim, a conciliação coletiva trabalhistas é a estrutura por intermédio da qual sindicatos e empresas discutem reivindicações elencadas em uma pauta homologada para este fim, por Assembleia Geral própria, de forma a criar dispositivos para solução dos impasses trabalhistas e de renda (SANTOS, 2018, p.97).

É bom deixar claro, que a principal característica dos sindicatos é a negocial, pois surge desta as determinações que irão guiar trabalhadores e empresas na solução de seus conflitos.

Em que pese, a aplicação da função negocial pode resultar nas engrenagens do acordo ou da convenção coletiva de trabalho (COSTA; CARVALHO, 2018, p.62).

Os acordos discernem das convenções, pois são praticados entre os sindicatos dos trabalhadores e os das empresas, apresentando suas decisões limitadas as partes incluídas na negociação (COSTA; CARVALHO, 2018, p.63).

Ou seja, o acordo coletivo tem limites restritos, pois busca respostas sociais por meio do diálogo entre o sindicato e uma ou mais empresas, compondo regras que serviram de normas para as partes envolvidas, independente de filiação sindical ou não (SANTOS, 2018, p.113).

Por outro lado, a convenção coletiva é feita entre dois sindicatos, os sindicatos dos trabalhadores e o sindicato patronal, na qual as normas estabelecidas serão seguidas por todo trabalhador da categoria, também independente de filiação sindical ou não (SANTOS, 2018, p.113).

Entre outras desavenças, o acordo e a convenção coletiva deverão conduzir as convicções primordiais do Direito do Trabalho, conquistando harmonia nas decisões, evitando maiores custos às empresas e consequente perdas de emprego.

Substantivamente, os pactos coletivos correspondem às convenções, pois implementam normas forenses que não se questionam. No aspecto formal também são iguais, pois representam as vontades, mesmo possuindo diferentes sujeitos e abrangência

(COSTA; CARVALHO, 2018, p.63).

A convenção coletiva é desempenhada entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e empregadores, vinculando sua deliberação à todas as empresas e empregados de determinada categoria (COSTA; CARVALHO, 2018, p.63).

Em contramão, no acordo coletivo, por ser realizado entre o sindicato de determinada categoria e a empresa, tem sua obrigatoriedade restrita apenas aos trabalhadores da empresa ou das empresas que ratificaram o acordo (COSTA; CARVALHO, 2018, p.63).

Assim, o acordo coletivo trabalhista não vincula as empresas e os trabalhadores que não o subscreveram, ainda que de igual categoria laboral (COSTA; CARVALHO, 2018, p.64).

Necessário realçar, que na corrente legislação, o pacto coletivo tem preferência à convenção coletiva (art. 620 da CLT). No entanto, esta regra deve ser facultada, quando por exemplo, a norma mais benéfica for a da convenção (COSTA; CARVALHO, 2018, p.65).

A reforma trabalhista

Desde o início, as disputas políticas impactavam consideravelmente as relações sociais, diminuindo ou majorando direitos dos trabalhadores.

Repercutindo principalmente na oferta de empregos oferecidas pelo País, raia a instabilidade política e econômica de 2014. Aliada a operações contra a corrupção, que repercutem principalmente na classe política, a crise econômica se intensifica (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p.84).

Com a pressão e crescente insatisfação da população, o Congresso instaura, no ano de 2015, processo de impeachment contra a atual presidente do Brasil, Dilma Rousseff, que havia iniciado seu segundo mandato (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p.84).

Inicia-se a tentativa de melhora do ambiente político e econômico, por meio de reformas estratégicas nos setores atingidos.

Em meio às mutações econômicas e políticas desponta a reforma trabalhista. Constituída com o escopo de renovar o vínculo de trabalho, ela tinha como objetivo a adaptação do setor produtivo aos novos postos de trabalho, advindos das inovações tecnológicas. Em contramão, ela representava também, um meio de criar ou até de aumentar a debilitação das relações de trabalho (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.123).

Apresentado, no agitado começo do governo do presidente Michel Temer, ao Congresso Nacional para

análise em caráter de urgência, o Projeto de Lei 6.787/2016, previa mudanças em dezenas de artigos trabalhistas presentes na lei vigente à época. Em 26 de abril de 2017, a Câmara aprova o projeto de lei e o envia ao Senado para votação (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.126).

No início do mês de julho seguinte, durante protestos favoráveis e divergentes, o Senado aprova o texto, criando a Lei 13.467/2017 (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.126).

Segundo o Governo, a mudança nas condições de trabalho advindas da reforma trabalhista, vem requintar o Direito do Trabalho brasileiro, com consequente modernização das relações trabalhistas, ao prever, como um dos seus alicerces, a primazia do acordado preferencialmente ao legislado (COSTA; CARVALHO, 2018, p.65).

Questão bastante polêmica diz respeito ao período de vacância da lei da reforma trabalhista. Sendo de apenas 120 dias, ela entrou em vigor ainda no mês de novembro do ano de 2017, contrariando períodos costumeiros em nossa legislação. A menção, a legislação civil e processual, somente entraram em vigor depois após um ano (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.126).

Com a ideia da eminente necessidade da modernização das relações de trabalho, agregada ao quadro de reformulação produtiva da nova ordem econômica do mundo, a modificação das leis trabalhistas, apresentadas por meio de uma reforma, surge como base para propiciar o avanço da nação e modificar o contexto recessão econômica (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.127).

A questão do negociado x legislado

Sob o enfoque do Direito do Trabalho, faz-se importante compreender a ideia e a abrangência da soberania do negociado sobre o legislado (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p.89).

O legislado é conduzido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, pelos artigos 7º ao 11º da Constituição, que constituem os direitos do trabalho, assim como, pelos tratados internacionais da Organização Internacional do Trabalho (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p.89).

O negociado é construído por acordos ou convenções coletivas de trabalho, produzidos pelas organizações sindicais dos trabalhadores e por uma ou mais empresas, e pelas organizações sindicais empresariais e dos trabalhadores, respectivamente (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p.84).

Presente há bastante tempo nas relações de trabalho, a hegemonia do combinado acima do legislado, mesmo trazendo benefícios a ambas as partes, produz contendas nas negociações, trazendo dúvidas no vínculo trabalhista.

A temática do negociado contra o normatizado é uma das questões polêmicas da legislação de renovação das relações empregatícias. Por um lado, a flexibilização contratual vem lapidar as relações trabalhistas e dilatar a oferta de empregos. Por outro lado, também significa atraso em relação aos direitos trabalhistas, pois por considerar que o trabalhador é a parte desprotegida da relação, este deve ser considerado hipossuficiente (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.131).

A reforma das normas trabalhistas parte da hipótese inexistente que empregador e empregado estão economicamente em termos de igualdade, ou que pela combinação coletiva mediada pelas entidades sindicais, não haveria desigualdade profissional ou econômica (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.131).

De acordo com esta ideia, a realidade produzida pela reestruturação da economia precisa de normas menos rígidas, que possibilitem tornar flexível as relações entre trabalhador, considerado hipossuficiente, e empresa, visto que na atual sociedade existem diferentes tipos de trabalhadores e empregadores, devendo existir uma legislação moderna que beneficie a ambos (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.123).

Segundo as normas de 1943 (Decreto-lei nº 5.452, artigo 444), as relações trabalhistas poderão ser dispostas livremente se não prejudicarem a segurança do trabalho, as decisões administrativas e os contratos coletivos (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.131).

Em sentido oposto, a reforma trabalhista traz a ideia da livre estipulação de condições trabalhistas, ressalvadas hipóteses, de forma a propiciar a constituição e a conservação de empregos.

O art. 611-A, inserido pela reforma trabalhista, estipula que a convenção e o acordo coletivo de trabalho devem ter hegemonia sobre a normatização quando dispor, dentre outros, de definidos itens nele organizados. Ao contrário, o art. 611-B assinala direitos trabalhistas que não podem ser transfigurados por acordos ou convenções coletivas (COSTA; CARVALHO, 2018, p.68).

O sentido objetivo e restrito do artigo 611-B, que obsta a aplicabilidade do pactuado sobre o normatizado mediante acordos ou convenções coletivas, conduz a cognição de que, tirando os direitos elencados neste artigo, todos os demais benefícios trabalhistas serão passíveis de negociação coletiva, podendo ser reduzidos,

eliminados ou acrescidos, de forma a promover melhoras nas relações trabalhistas (COSTA; CARVALHO, 2018, p.68).

Dizer que a aplicação do combinado sobre o normatizado causa perdas ao trabalhador é muito contestada, pois a negociação coletiva deve ter como norma basilar a busca de mais melhorias trabalhistas do que as existentes. Sabe-se que exceções podem aparecer, desde que regidas pelo princípio da melhor negociação (COSTA; CARVALHO, 2018, p.69).

O pensamento é da permissão de negociação das condições trabalhistas. Empresa e trabalhadores devem constantemente buscar soluções para os conflitos coletivos encontrados, adaptando o emprego às atuais condições de mercado, de forma a promover a criação e a manutenção do trabalho.

Conforme se observa no artigo 61 da CLT, o acordo e a convenção coletiva de trabalho terão primazia perante o legislado, ou melhor, a lei não fixará limites para conjunturas que permitem a conciliação, o que pode ocasionar dúvidas nas relações entre trabalhadores e empregadores (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.132).

No que tange a negociação coletiva, Sérgio Pinto Martins (2016, p. 1166) enfatiza que ela tem a função de articular os interesses e as divergências entre as partes na relação trabalhista e tem o objetivo de encontrar a solução para os conflitos.

Maurício Godinho (2016, p. 1514), da mesma forma diz que a negociação coletiva é um dos mais sérios processos de resolução de divergências existentes na sociedade atual.

Importante destacar, que a reforma nada menciona sobre o aumento dos benefícios trabalhistas, pois esta é uma possibilidade intrínseca do direito do trabalho.

Por ocasião do artigo 611-A, inserto na CLT, tornou-se plausível o aumento dos limites da hegemonia do pactuado sobre o legislado, viabilizando a diminuição dos benefícios trabalhistas por ocasião das combinações (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p.91).

De outra forma, as regras trabalhistas agora poderão ser estudadas por duas ópticas diferentes, uma relacionada ao direito individual e outra direcionada ao direito coletivo (SANTOS, 2018, p.102).

As regras trabalhistas devem apoiar-se na presente legislação, servindo como como normas imperativas, relativas e absolutas, sendo cumpridas na totalidade. No entanto, para o direito coletivo do trabalho, acertado por interposição da concordância coletiva e seus parâmetros jurídicos, as regras trabalhistas tem propriedade resolutive, aditiva ou

optativa, podendo ter seus frutos afastados pela negociação (SANTOS, 2018, p.102).

No contrato individual de trabalho, excetuando o contrato do hipersuficiente, as normas trabalhistas devem preponderar, de forma primordial, absoluta ou relativa. Esta é a oposição entre o Direito do Trabalho individual e o coletivo, que possuem regras, conceitos e regimes próprios (SANTOS, 2018, p.102).

Ou seja, a mesma Consolidação das Leis Trabalhistas, que é norma fundamental para o contrato individual de trabalho, se converte em norma dispositiva para o direito coletivo, de caráter facultativo e supletivo, que pode ser superada por acordos coletivos, ainda que o empregado tenha sua situação piorada (SANTOS, 2018, p.102).

A crítica a este entendimento é no sentido da proteção aos direitos trabalhistas logrados ao longo do tempo, se poderiam ser dispostos por acordos celebrados entre empregados e empregadores, que em geral, possuem posições econômicas diferentes.

Predomina, entretanto, a ideia de que o poder econômico diferente das partes seria compensado pela força dos sindicatos profissionais dos empregados, prevalecendo-se assim o entendimento da diferença entre a aplicação dos regramentos trabalhistas no direito particular e no coletivo (SOUZA, 2017, p.123).

Isso devido a custódia do estado abarcado no direito trabalhista individual, haja vista o fato das partes, empregados e empregadores, terem pesos políticos e econômicos dispares, não existe reações entre estes no momento das negociações das relações coletivas de trabalho, em que expostos pesos e forças se igualam (SOUZA, 2017, p.123).

Os sindicatos tem força social, política e de negociação, com nortes diferentes, o que explica diminuição do amparo aos benefícios do trabalhador, oportunizando situações em que outros princípios sejam manuseados (SOUZA, 2017, p.123).

Não existe normas técnicas ou remuneratórias que se preponham à desigualdade que persevera entre os dois lados da relação trabalhista. Mesmo que presentes os dois requisitos, não há como se formar uma hipótese de igualdade capaz de fazer se sobrepor a maneira de conciliação, sob os preceitos legislados, pois o trabalho do ser humano é direito fundamental (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.137).

Voltado principalmente para a concepção do acordado, manifesta-se assim, um direito conciliado, desenvolvido para as novas condições de trabalho.

Destarte, o Direito do Trabalho, deixa a ideia de ser protetivo e garantidor, afastando seu compromisso

secular de deliberativo e controlador das condições trabalhistas e passa a adotar a ideia da independência privada coletiva, aparecendo, daí, novo direito, pouco garantidor e imparcial, mais flexível, mais moderado e mais modificativo (SANTOS, 2018, p.103).

A contenda coletiva trabalhista, utilizada inicialmente pelos trabalhadores para postular novos benefícios trabalhistas, é agora manuseada como ferramenta de adaptação da lei às condições e vantagens, também, do dono de empresa (SANTOS, 2018, p.103).

Neste sentido, o art. 611-A da CLT arrola benefícios que podem ser negociados independente de normatização, enquanto o art. 611-B inibe o livre entendimento, dispondo direitos sem possibilidade de combinação (SANTOS, 2018, p.104).

Assim, a regente legislação trabalhista, prescrita pela Lei nº 13.467/2017, traz uma grande independência de contratação às empresas, na abrangência do direito individual, consentindo que o empregador tenha trabalhadores por hora, dia, semana e mês, por experiência, por tempo parcial, a prazo, por tempo indeterminado e à distância (teletrabalho), ao passo que, no mesmo momento, pode demitir empregados, um por um, de modo forma individual ou coletivamente, sem que haja intervenção dos sindicatos (SANTOS, 2018, p.105).

No direito trabalhista existem direitos indisponíveis que podem ser modificados, e direitos que são absolutamente fechados, ou seja, direitos que podem ser relativizados ou não, de forma a se manter as garantias básicas ao trabalhador (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p.90).

Para proteger os benefícios adquiridos, sob o prisma de lutas de classe, órgãos públicos e privados lutam para hostilizar os excessos por intermédio da fiscalização excessiva.

É importante que o trabalho e o direito trabalhista sejam protegidos na atual sociedade, de forma a oportunizar ao trabalhador superior padrão de vida, sob penalidade, de não o fazendo, admitir retrocesso social não condizente com a democracia (COSTA; CARVALHO, 2018, p.65).

Ao verificar a possibilidade de pactuação no contrato individual de trabalho, autorizada pela atual consolidação das leis trabalhistas, sobretudo no artigo 444, combinado com o artigo 611-A, Ferrer e Oliveira (2019, p.135), explicam que o Ministério Público do Trabalho se posicionou e afirmou que se trata de uma supressão de qualquer preservação jurídica do trabalho quanto aos dominantes elementos da relação de trabalho (BRASIL, 2017).

O Ministério Público completou que a livre conciliação no contrato de trabalho, facultado pela aquiescência da lei, em um nível inferior ao referido na constituição (artigo 7º, I) ou no acordo coletivo (artigo 7º, XXVI, da Constituição), é inconstitucional, pois a Constituição contesta a outorga de direitos unicamente pela conciliação coletiva e não por aspiração individual, revelando ainda que por pactuação coletiva, deve também ser respeitado as premissas de trabalho humano associado ao objetivo que é a formação de dignidade (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p.136).

Validando respeito ao mínimo patamar civilizatório trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho adere a concepção do Ministério Público do Trabalho e determina obediência aos direitos trabalhistas, dizendo que as normas não são plenas e muito menos sem freio, e que deve haver balizas objetivas ao entendimento coletivo (BRASIL, 2015).

Ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho permite que os direitos indisponíveis sejam emendados por intercessão da negociação coletiva, desde que o trabalhador tenha alguma contrapartida na condição de emprego. Fica patente que para o Tribunal, só é possível a hegemonia do acordado sobre o legislado enquanto persistir uma ou outra melhora nas condições do trabalhador, pois o objetivo é garantir que os princípios trabalhistas sejam atendidos (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p.90).

Posicionando-se também sobre a hegemonia do combinado sobre o legislado, Moura e Teixeira (2019, p.91), informam que o Supremo Tribunal Federal igualmente se posicionou, entretanto, de forma contrária aos outros julgados, entendendo que a hegemonia é legítima e deve prevalecer ao acordado (BRASIL, 2015).

Deve-se atentar, que em referência aos limites da soberania privada coletiva, não existe um entendimento que defina um mínimo patamar de civilização nas normas jurídicas brasileiras, tampouco uma unanimidade da doutrina com relação a este conceito, devendo ser analisado cada caso concreto (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p.91).

Destaca-se, que está em andamento no Supremo Tribunal Federal, o ARE 1.121.633, no qual o tema da hegemonia do combinado sobre o legislado está em repercussão geral, e por decisão do ministro Gilmar Mendes todas as ações que tratem do assunto estão suspensas no Judiciário (BRASIL, 2019).

Por meio da 109ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2020, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também se manifestou sobre o assunto. Por meio de sua Comissão de Expertos

em Normas Internacionais, a OIT recomenda que o governo brasileiro cumpra as convenções ratificadas pelo país e garanta o direito de organização e negociação coletiva, orientando que os artigos que tratem da hegemonia do combinado sobre o legislado sejam coibidos e revisados.

Como visto, diferentes e diversos são os entendimentos com relação a hegemonia do legislado sobre o acordado, mas em todo caso, deve-se valer o estudo de cada caso em particular, de forma a mediar os direitos trabalhistas para ambas as partes.

Os julgados emanados pela justiça devem proporcionar igualdade, segurança e proteção as relações sob sua tutela, devendo existir uma referência decisória para todos casos idênticos e/ou parecidos, pois uma discrepância nas decisões proferidas pelo judiciário compromete o direito e o fornecimento da tutela jurisdicional (SOUZA, 2017, p.124).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A controversa reforma trabalhista logrou seu objetivo e trouxe inúmeras renovações na legislação trabalhista. Uma das mais importantes que pode ser citada é a questão da hegemonia do pactuado sobre o legislado, nas combinações coletivas. Esta pactuação permitiu a diminuição da informalidade no trabalho e a sobrevivência de empresas, gerando a criação e manutenção de vários postos de trabalho.

O Direito do Trabalho foi permanentemente renovado e modificado acompanhando a evolução da sociedade. No entanto, ainda assim, o empregador era visto como superior na relação de emprego por ser o detentor do capital. A questão da prevalência do

acordado sobre o legislado foi motivo de divergências entre diversos doutrinadores, patrões e empregados. A modificação disposta pela reforma trabalhista foi de extrema importância para elucidar a desarmonia existente, pois possibilitou que as combinações coletivas arroladas por meio de acordos ou convenções precedessem sobre o que estava legislado.

Este trabalho demonstrou que a negociação coletiva firmada por meio de acordos ou convenções trabalhistas não violou princípios constitucionais essenciais à normatização jurídica, como os da proteção e do retrocesso social. Foi explanado no artigo a conquista dos direitos trabalhistas no transcorrer do tempo e a primazia do combinado sobre o normatizado, ressalvados alguns limites impostos pela própria legislação.

Este artigo demonstrou que as vontades firmadas por acordos ou convenções coletivas devem ser priorizadas em relação ao legislado. Mostrou que a sociedade evolui e que as normas trabalhistas acompanharam estas transformações, conciliando o direito das partes ao caso concreto e possibilitando a criação e a manutenção de empregos, e a consequente diminuição da informalidade.

A renovação das normas trabalhistas foi primordial para que empregados e empregadores tivessem capacidade de regulamentar suas vontades, respeitados os limites previstos na lei, o que fez com que a relação de emprego existente fosse talhada a realidade empregatícia e a ascensão da sociedade, além de permitir a manutenção e a constituição de novos postos de trabalho, ao autorizar, por exemplo, a contratação de trabalhadores por dia, hora, semana, à distância etc.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 07 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 jun. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho - MPT. **Nota Técnica n. 8**. 2017. Disponível em:

https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 11 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. Direito do trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. Recurso Extraordinário n. 590.415 Santa Catarina. Banco do Brasil S/A (sucessor do Banco do estado de Santa Catarina S/A - BESC) e Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Roberto Barroso. DJ, 30 abr. 2015. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 11 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. Repercussão geral reconhecida. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo n. 1.121.633 Goiás. Mineração Serra Grande S.A e Adenir Gomes da Silva. Relator: Ministro Gilmar Mendes. DJ, 02 mai. 2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 11 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. Agravo de Instrumento do reclamante. Recurso de Revista. Processo sob a égide da lei 13.015/2014. Turno ininterrupto de revezamento. Jornada de 8 horas ajustada por norma coletiva. Elastecimento da jornada para além da 8ª hora diária. Nulidade da cláusula coletiva. Precedentes. Agravo de instrumento provido. Recurso de Revista n. 11771120135080126. Azemir Pereira de Souza e Vale S.A. e A & M Mineração e Terraplanagem Ltda. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ. 22 abr. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/131fcd4eeac17ed44dc0e896c9f5df03>. Acesso em: 11 set. 2020.

CALCINI, Ricardo Souza. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. N. 51, p. 109-126, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125457>. Acesso em 07 jun. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Forense; São

Paulo : Método. 2017.

COSTA, Gilceu Ferreira da; CARVALHO, Mariana Aparecida Adalberto de (In)Aplicabilidade da Prevalência do Negociado sobre o Legislado de Acordo com o Art. 611-A da CLT com Redação dada pela Lei n. 13.467/2017 – Reforma Trabalhista. **RESOLUÇÃO – Revista de Direito e Ciências Gerenciais**. Faculdade Arquidiocesana de Curvelo. v 2, n. 2, p. 44-73, dez. 2018. Disponível em: <https://www.fac.br/revista/index.php/revista/article/view/46/80>. Acesso em 07 jun. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo : LTr, 2016.

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

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Reforma trabalhista e a Mudança de Paradigma do Negociado sobre o Legislado. **Revista Jurídica Cesumar** - Mestrado, Maringá (PR), v. 19, n. 1, p. 119-145, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/6829/3398>. Acesso em: 07 jun. 2020.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Como escrever um Artigo de Revisão de Literatura**. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, Ano II, Vol.II, n.5, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um Projeto de Pesquisa de um Artigo de Revisão de Literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Ano II, Vol.II, n.5, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Manual de Artigo de Revisão de Literatura**. Brasília: Processus, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Manual de Projeto de Pesquisa**. Brasília: Processus, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Metodologia Científica e Redação Acadêmica**. 8. ed. Brasília: JRG, 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. Ed. São Paulo : Saraiva 2016.

MOURA, Juliana Cristina Ferraz de; TEIXEIRA, Sérgio Torres. A Prevalência do Negociado sobre o Legislativo na Reforma Trabalhista. **Cadernos de graduação: ciências humanas e sociais**. – Universidade Tiradentes. RECIFE: Grupo Tiradentes, vol. 4, n.2, p. 81-98, jul. 2019. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/index.php/facipehumanas/article/view/7755/3530>. Acesso em: 07 jun. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2020. **Aplicación de las normas**

internacionales del trabajo, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf. Acesso em: 14 jan. 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Supremacia do Negociado em Face do Legislativo. A Natureza Bifronte (ou as Faces) da nova CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Vol. 84, n. 2, p. 96-120, abr./jun. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143389/2018_rev_tst_v0084_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 07 jun. 2020.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista** (Lei nº 13.467/2017). 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.