



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - UFPE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE - FDR

CAIO RAPHAEL SANTOS DE LIRA

**A PREVALÊNCIA DO LEGISLADO SOBRE O ACORDADO SOB A ÉGIDE DA
LEI 13.467/2017**

RECIFE
2018

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE**

**A PREVALÊNCIA DO LEGISLADO SOBRE O ACORDADO SOB A ÉGIDE DA
LEI 13.467/2017**

Monografia elaborada como requisito para a disciplina de Orientação Monográfica 4, orientada pelo professor Sérgio Torres Teixeira, na Faculdade de Direito do Recife (FDR-UFPE).

Orientando: Caio Raphael Santos de Lira

Orientador: Sérgio Torres Teixeira

Semestre: 2018.1

**RECIFE
2018**

Resumo

O contexto sócio-político-econômico do Brasil está cada dia mais cheio de nuances e complexidades. Consequência do crescimento da influência neoliberalista no sistema pátrio, surgem reformas à torto e à direita. Entre elas está a Lei 13.467/2017, elaborada pelo Poder Executivo e aprovada pelo Poder Legislativo. Tal lei modifica drasticamente direitos trabalhistas postos pela Consolidação de Leis do Trabalho, entre eles está a inversão da prevalência que anteriormente, em sua maioria, corria no sentido da lei preponderar sobre a negociação coletiva, agora foi invertida em uma série de possibilidades que antes eram vedadas. Surge a possibilidade de alteração *in pejus* da situação do trabalhador, atingindo diretamente o núcleo de normas de ordem pública, chegando, até, a violar normas constitucionais. É fundamental a análise, através do direito comparado, para compreender melhor quais objetivos e quais as consequências da modificação legal. Assim, os argumentos apresentados por quem apoiou e apoia a implementação da flexibilização trabalhista, passam a ser observados sob a ótica de uma precarização que muitas vezes está mascarada pela obscuridade do processo legislativo. As consequências destas, ainda não foram completamente sentidas, mas através da compreensão do contexto de outras nações, pode ser possível vislumbrar como será o quadro que ainda está por vir.

Sumário

Introdução	5
1. O Legislado sobre o acordado	8
1. 1 O Contexto da Reforma Trabalhista	11
1. 2 A Negociação Coletiva	14
1. 3 O Acordado sobre o legislado, art. 611-A da lei 13.467/2017	16
2. O Negociado sobre o legislado no direito comparado	20
2.1 O Negociado sobre o legislado na Argentina	21
2.2 O Negociado sobre o legislado nos Estados Unidos da América.....	23
2. 3 O Negociado sobre o legislado na Espanha	25
3. Flexibilização do Direito do Trabalho e a inconstitucionalidade do artigo 611-A da lei 13. 467/2017	28
3.1 A utilização do negociado sobre o legislado como meio de flexibilização do Direito do Trabalho.....	32
3.2 A precariedade do emprego como consequência da flexibilização das normas trabalhistas	34
Considerações Finais.....	36
Referências Bibliográficas.....	37

Introdução

O direito do trabalho tem sua construção positiva moderna recente, quando se leva em consideração que o trabalho é tão antigo quanto o ser humano.

O trabalho acompanha e é adaptado de acordo com o modo de produção que predomina em determinado lapso temporal. Na antiguidade, prevalecia o trabalho escravo. Já durante a Idade Média, havia a divisão dos trabalhadores em vassalos, servos da gleba e artesãos.

Na mesma esteira temporal, ainda dentro da Idade Medieval, começa a surgir algo semelhante ao sindicalismo contemporâneo, nascendo entidades representativas de produtos e de trabalhadores. Depois surgem as corporações de ofício, onde havia, também, a divisão dos tipos de trabalhadores entre mestres, companheiros e aprendizes.

O trabalho também é adaptado de acordo com as necessidades, isso implica dizer que ele é modificado de acordo com os avanços tecnológicos. Chega-se, assim, a Revolução Industrial, que trouxe uma alteração social tremenda, bem como mudou completamente a visão do que é trabalho. Sendo esta, no Séc. XVIII, a principal razão econômica para o surgimento do direito do trabalho como conhecemos hoje.

Com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana, a necessidade de pessoas para a operação de máquinas modificou completamente o tipo de mão de obra capaz de suprir a necessidade industrial, passando do trabalho escravo, servil e corporativo para o trabalho assalariado.

Alguns autores como Granizo e Rothvoss, bem como Godinho¹, dividem a evolução histórica do direito do trabalho em quatro fases:

- 1) a fase de formação que acontece entre 1802 e 1848, com marco inicial o Peel's Act no início do séc. XIX. A principal característica das leis desta fase é que almejaram reduzir a violência e a exploração sobre mulheres e menores;

¹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo – SP: Editora LTR .8ª Edição. 2009.

- 2) a fase de intensificação entre 1848 e 1890, tendo ponto inicial o Manifesto Comunista de 1848. Tem como características o surgimento da liberdade de associação e criação de órgão do Estado voltados para os trabalhadores;
- 3) a fase de consolidação que perdura de 1890 até 1919, começando a partir da Conferência de Berlim e da Encíclica Católica *Rerum Novarum*, a qual fala acerca da necessidade de instauração de responsabilidades por partes dos patrões para com os empregados;
- 4) e, por fim, a fase da autonomia, marcada pelo surgimento da Organização Internacional do Trabalho e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).

Assim, ao observarmos a divisão das fases, percebe-se que a necessidade do surgimento do direito do trabalho nos moldes contemporâneos acompanha o surgimento do capitalismo. Onde o proletariado busca proteção através daquele que tem poder suficiente para resistir às intenções do capital, o Leviatã hobbesiano: o Estado.²

Nas palavras de Godinho:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, redificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial e na empresa.³

Neste diapasão, como o direito do trabalho molda-se às necessidades humanas de acordo com a evolução do capitalismo, ele precisa ser adaptado e modificado. Devem ser construídos institutos que procurem tirar um pouco do desequilíbrio da balança. É sob este prisma de constante mutação que existe a defesa de flexibilização dos direitos dos trabalhadores. É como nos diz Rodrigo Garcia Schawz:

Há um inequívoco consenso, no país, sobre a necessidade de modernizar-se a legislação que regulamenta as relações de trabalho no Brasil. Trata-se, naturalmente, de uma legislação que, para

² HOBBS, Thomas. *Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de um Estado Eclesiástico e Civil*. 1ª Edição. São Paulo-SP: Martin Claret. 2014.

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8.ed. São Paulo: LTr, 2009. pag.78

demonstrar-se eficaz, deve guardar correspondência com os avanços da sociedade brasileira no desenvolvimento econômico, social e cultural, com os novos paradigmas impostos pelas inovações tecnológicas e pelo processo de globalização e com o estágio atual da onipresente luta de classes e as suas conseqüentes possibilidades de diálogo social⁴

Quando findo este trabalho, pretendemos ter analisado como a flexibilização ocorrida especialmente através da alteração advinda através do artigo 611-A da lei 13. 467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, na Consolidação de Leis do Trabalho, influencia no direito laboral pátrio, assim como o contexto em que foi proposta e quais as conseqüências efetivas para os trabalhadores.

⁴ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Modernização trabalhista: o legislado e o negociado, o progresso e o retrocesso e o aprendiz de feiticeiro**. <http://jus.com.br/artigos/22471/modernizacao-trabalhista-o-legislado-e-o-negociado-o-progresso-e-o-retrocesso-e-o-aprendiz-de-feiticeiro>. Acesso em 5 de fevereiro de 2018.

1. O Legislado sobre o acordado

O princípio da legalidade surge, na concepção moderna, com o movimento iluminista do século XVII. Tem presença marcante da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão durante a Revolução Francesa, erguendo-se como pilar contra o absolutismo monárquico, como forma de expressão da população e da burguesia contra os abusos do Estado.

Ele tem vieses diferentes de acordo com o ramo do Direito em que é ambientado. No Direito do Trabalho, possui a concepção presente no art. 5º, II, o qual prevê que *“ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”*.

Entretanto a evolução do conceito de legalidade chega aos dias atuais com a concepção protetiva que transcende a interação bidirecional entre Estado e indivíduo, mas põe o Estado como ponto mediano e regulador das relações privadas. Assim, há uma interação direta com o princípio da isonomia, presente também no art. 5º, *caput*, da Carta Magna, dizendo que *“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”*. Neste caminho, o Estado, através da lei, intervém na busca de estabilidade social, e, conseqüentemente, das relações, buscando um ponto de equilíbrio para alcançar a paz social. O entendimento de Ruy Barbosa caminha nessa direção:

"A regra de igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nessa desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não, igualdade real."⁵

No Direito Laboral, esse ponto de equilíbrio é de altíssimo grau de complexidade, pois na relação de trabalho existe, na absoluta maioria das vezes, uma parte hipossuficiente, o empregado, e uma parte que detém uma quantidade maior de recursos, o empregador. É nesse sentido que emerge o princípio da proteção do hipossuficiente, sendo este peculiar à seara do Direito

⁵ BARBOSA, Ruy. **Oração dos Moços e o Dever do Advogado**. Edição Padrão. Leme: EDIJUR, 2014.

do Trabalhista, pois busca ao máximo possível alcançar um certo grau de paridade entre as partes da relação.

Isto posto, percebe-se que a base do sistema jurídico pátrio provém da positivação de normas. Trata-se de legado do positivismo, que pode ser entendido como o conjunto de normas estabelecidas pelo poder público que são impostas com o fim de regular a vida social de determinado povo em determinado momento histórico. O estabelecimento de normas pelo poder público pressupõe um processo legislativo, que é característica do modelo romano-germânico.⁶

Entretanto, a segurança jurídica proveniente da existência da positivação normativa pode ter alguns efeitos nefastos na estrutura econômica e social de determinada coletividade. A rigidez pode, com os avanços sociais, concretar o ordenamento jurídico a ponto de ser ultrapassado pelos avanços decorrentes da passagem de determinado lapso temporal. Por conta disto, o próprio legislador, buscando uma maior flexibilidade de adaptação da relação norma/tempo, estipula regras e possibilidade de mudança.

É neste diapasão que designa a possibilidade de que através de negociação coletiva seja possível a modificação de normas expressas no texto da lei. É assim que acontece no Direito Laboral, onde, através da negociação coletiva, mais especificamente, através do acordo coletivo e da convenção coletiva, é possível a modificação de previsão legal.

O art. 7º da CRFB/88, elenca direitos dos trabalhadores no sentido de melhora de condição social. Reforçando mais uma vez a cobertura constitucional dada ao Direito do Trabalho, onde para Escrivano Gutiérrez “a Constituição não poderia ficar às portas da fábrica, mas, pelo contrário, haveria de estar presente também nas relações entre empresários e trabalhadores”.⁷ Trata-se do fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho, que está abarcado dentro de uma linha pós-positivista insurgente na

⁶BOBBIO, Norberto. **O Positivismo Jurídico: Lições de filosofia do direito**. Compiladas por Nello Moura. Tradução e notas de Márcio Pugliese, Edson Bini, Carlos E. Rodrigues. São Paulo: Ícone, 1995, pp. 86.

⁷ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan. **El derecho a la intimidad del trabajador**. *A propósito de la STC 186/2000, de 10 de julio*. Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica, Madrid, nº 01, 2001, pp. 85-86.

segunda metade do sec. XX, acerca desse movimento geral de constitucionalização do Direito, nos fala Luís Roberto Barroso:

O pós-positivismo é a designação provisória e genérica de um ideário difuso, no qual se incluem a definição das relações entre valores, princípios e regras, aspectos da chamada nova hermenêutica e a teoria dos direitos fundamentais. (...) O Direito, a partir da segunda metade do século XX, já não cabia mais no positivismo jurídico. A aproximação quase absoluta entre direito e norma e sua rígida separação da ética não correspondiam ao estágio do processo civilizatório e às ambições dos que patrocinavam a causa da humanidade. Por outro lado, o discurso científico impregnara o direito. Seus operadores não desejavam o retorno puro e simples ao jusnaturalismo, aos fundamentos vagos, abstratos ou metafísicos de uma razão subjetiva. Nesse contexto, o pós-positivismo, não surge com o ímpeto da desconstrução, mas como uma superação do conhecimento convencional. Ele inicia sua trajetória guardando deferência relativa ao ordenamento positivo, mas nele reintroduzindo as idéias de justiça e legitimidade. O constitucionalismo moderno promove, assim, uma volta de valores, uma reaproximação entre ética e direito.⁸

É neste quadro de proteção dado pela constitucionalidade do direito que é embasada a flexibilidade provinda da possibilidade de modificação de regras trabalhistas através de acordo ou convenção coletiva. O próprio artigo 7º da Constituição da República, em seu inciso XXXVI diz que:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Em geral os acordos e convenções coletivas almejam a melhoria das condições dos trabalhadores que são representados pelas entidades que celebram tais institutos, sendo a reforma *in pejus* uma situação excepcional, encontrando limites nas normas cogentes, que são as previstas em lei.

⁸BARROSO, Luís Roberto. **Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo *Direito Constitucional* Brasileiro (Pós-modernidade, Teoria Crítica e Pós-positivismo.** In *A nova Interpretação Constitucional: Ponderação, Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. Luís Roberto Barroso (organizador). 2º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

Entretanto qualquer modificação que possa vir a atingir o núcleo de normas de ordem pública no sentido de modifica-lo para redução da sua abrangência deve ser podada, pois é esse núcleo que protege e assegura a dignidade da pessoa humana e a valoração social que o trabalho possui.

E foi almejando modificar esse núcleo de intangibilidade das normas de ordem pública que foi elaborada a lei 13.467/17, para que, de acordo com a especificidade do estudo, seja possível a alteração da normatividade, agora *in pejus*, que rege a relação empregador-empregado através de acordo ou convenção coletiva.

A lei durante muito tempo caminhou no sentido de aumento da proteção ao empregado, entretanto, as forças neoliberais que influenciam o sistema econômico-político-social sempre procuraram podar a capilaridade das leis trabalhistas.

E é sempre nos contextos de crise que essas forças aumentam sua interferência.

1. 1 O Contexto da Reforma Trabalhista

A Complexidade da moldura econômica e política do Brasil foi aguçada com a crise econômica mundial que teve seu ápice no ano de 2008⁹¹⁰. Entretanto, os reflexos da crise são reverberados de acordo com as singularidades dos mais diversos contextos. Assim, o impacto da crise teve um efeito retardado no país.

Além desta crise, e de forma indireta com consequências relacionadas, eclodiram os protestos massificados no ano de 2013, onde a população inconformada com a moldura político-econômica no país foi às ruas em busca de alterar e solucionar os problemas que lhe afligiam. Tal situação concomitantemente, também, com a reeleição com a curta margem de votos da

⁹HARVEY, David. **O Enigma do Capital: e as crises do capitalismo**. Tradução de João Alexandre Peschanski. São Paulo, SP: Boitempo, 2011.

¹⁰ SAMPAIO JR., P.A. **A Crise Estrutural do Capital e os Desafios da Revolução**. IN: JINKINGS, I.; NOBILE, R. (Org). **István Mészáros e os desafios do tempo histórico**. São Paulo, SP: Boitempo, 2011.

presidenta Dilma Rousseff no ano de 2014, levou à dissolução de uma base governista construída durante os anos de governo do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, levando à conclusão do grande acordo conciliativo entre as mais diversas classes que foi a principal característica do dito “lulismo”.

Sanz nos diz exatamente isso:

[a partir das rebeliões de junho de 2013] a degradação pública da saúde, da educação e do transporte coletivo, somada a outras, começava a vazar pelo ralo, mostrando que o mito de um país neodesenvolvimentista que caminhava para o primeiro mundo era uma ficção desprovida de qualquer lastro material.¹¹

Ao longo dos dois anos do segundo mandato da presidenta Dilma Rousseff a economia sofreu uma retração de 3,5%, o déficit público deu um salto de 2,97% em 2013 para 10,38% em 2015, uma enorme deterioração fiscal¹². A taxa de desemprego pulou de 6,2% no último trimestre de 2013 para 11,3% no segundo trimestre de 2016.¹³

A fragmentação da base governista foi tamanha a ponto de partidos preferirem redução orçamentária a estarem incluídos no governo da presidenta Dilma Rousseff, indo de acordo com o entendimento de Nouriel Roubini e Jeffrey Sachs¹⁴.

Concomitantemente a grande alavancada da conhecida “Operação Lava-Jato” começou a ameaçar a classe política levando deputados e senadores a adotarem uma postura mais precavida e na busca de opções para não correrem risco de serem alcançados pela capilaridade da operação, travando qualquer possibilidade de modificação do cenário econômico do país.

¹¹SANZ, R. **O pântano no volume morto: degradação institucional brasileira atinge ponto mais agudo**. 2016. Disponível em: <http://www.correiocidadania.com.br/politica/11554-02-04-2016-o-pantano-no-volume-morto-degradacao-institucional-brasileira-atinge-ponto-mais-agudo>. Acesso em: 10 de janeiro de 2018.

¹² Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Última Atualização: 09/11/2017. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/17902-pib-cai-3-5-em-2015-e-registra-r-6-trilhoes.html>

¹³ Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (ibge), Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

¹⁴ ROUBINI, Nouriel, e SACHS, Jeffrey – **Political and economic determinants of budget deficits in the industrial democracies**. In European Economic Review. Vol. 33, 1989, pp. 903-938.

Dito isto, é possível elencar outra causa do cenário brasileiro que levou ao contexto atual: o presidencialismo. Juan Linz nos diz que uma das características do presidencialismo é a ausência de instrumentos de solução de conflitos entre os poderes executivo e legislativo, onde o chefe do executivo, presidente da república, encontra-se em posição de minoria diante da assembleia recalcitrante¹⁵.

Postas estas condicionantes, percebe-se que as condições da moldura pátria estão relacionadas entre si, sendo impossível distinguir qual influencia específica de cada condicionante, sendo possível apenas analisar os resultados relacionando-as entre si.

Todas elas levaram ao afastamento da presidenta Dilma Rousseff em 12 de maio de 2016 e consequente impeachment em 31 de agosto de 2016. Tratou-se da utilização de meios institucionais para moldar o Estado às vontades da classe político-econômica que havia rompido com o governo do PT. Assim, assumiu o presidente Michel Temer que, com o apoio da classe empresarial, incumbiu-se de uma pauta de política neoliberais. Entre elas a modificação da Legislação previdenciária, a modificação da política de gastos públicos atingindo principalmente os investimentos em saúde e educação e a alteração da Legislação trabalhista.

Especificamente sobre a reforma trabalhista, almeja a flexibilização para satisfazer os interesses neoliberais. É como nos fala Dinaura Godinho Pimentel Gomes:

[...], a flexibilização e a desregulamentação, nos moldes hoje determinadas, têm por escopo justamente afastar o Estado desta modalidade de relação contratual e, conseqüentemente, em detrimento desses mesmos princípios e regras que resguardam aquele mínimo de dignidade, duramente conquistado¹⁶

Indo mais além:

¹⁵ LINZ, Juan J. – **Presidential or parliamentary democracy: does it make a difference?.** In **The Failure of Presidential Democracy**. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1994, pp. 3-87

¹⁶ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica Problemas e Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005, p. 92.

Na verdade, tais imposições advindas do neoliberalismo e da globalização, trazem pois, como resultado, o amargo retorno à pré-modernidade, o que evidencia a volta da barbárie; ou, mais precisamente impõe uma nova forma de regulação feudal, a ignorar completamente o longo percurso da conquista desses direitos¹⁷

É o este o plano de fundo das alterações legislativas na Consolidação de Leis do Trabalho.

1. 2 A Negociação Coletiva

A fonte negocial é o fundamento principal do reconhecimento da liberdade e da autonomia, ou seja, a pessoa humana não é simplesmente o destino de normas estatais, mas também é sujeito criador de direitos, a partir de sua vontade.¹⁸

Segundo Arnaldo Süssekind,

a convenção coletiva de trabalho nasceu na Grã-Bretanha quando, a partir de 1824, com a revogação da lei sobre delito de coalizão, as **trade unions**, então organizadas pelos trabalhadores, passaram a ajustar com empregadores condições de trabalho a serem respeitadas na relação de emprego.¹⁹

Trata-se de um tipo de negociação característico do direito laboral onde são ajustados objetivos entre empregadores e empregados, estes representados por sindicatos, determinando as normas que regem o comportamento das partes de acordo com os termos especificados.

José Augusto Rodrigues Pinto diz que a negociação coletiva deve ser:

entendida como o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras

¹⁷ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica Problemas e Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005, p. 93.

¹⁸ MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito Coletivo do Trabalho**. Recurso eletrônico. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 113.

¹⁹SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22 ed., São Paulo – LTr, 2005

questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.²⁰

A fonte negocial do Direito Laboral, é constituída pela liberdade de trabalho e de contratar, de empreender (e assumir os seus riscos, decorrentes do direito de propriedade com a sua função social inerente e do valor social da livre-iniciativa) e de associação (derivada do direito de reunião e da liberdade de crença e de expressão).²¹

A negociação coletiva é instrumento fundamental para romper a rigidez normativa e para concretizar a adaptação das relações de trabalho em relação a passagem do tempo, sendo portadora de uma maleabilidade que não é encontrada na procedimentalização legislativa, judicial ou administrativa, possuindo uma função normativa, como nos diz José Claudio Monteiro de Brito Filho, *“a normativa seria a criação de normas aplicáveis às relações de trabalho”*²².

Kaufmann disserta acerca da representatividade sindical afirmando a importância desta para tratar de temas como: a) registro eletrônico de jornada; b) deliberação sobre as hipóteses de terceirização; c) reestruturação do sistema logístico da produção; d) plano de cargos e salários; e) regras de meio ambiente do trabalho e ergonomia.²³

Entre os princípios que regem a negociação está o princípio da subsidiariedade da ação estatal, dizendo que ao Estado cabe interferir apenas em caso de necessidade, no sentido de proteção ao núcleo de direitos fundamentais, devendo atuar para impedir situações de abuso.

As negociações coletivas podem ser celebradas através de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva. Esta é uma subdivisão que não é universal, alguns países não a fazem, sendo opção do ordenamento pátrio.

²⁰PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo; LTr, 1998, pág. 68.

²¹MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito Coletivo do Trabalho**. Recurso eletrônico. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 114.

²²BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; **Direito Sindical**; São Paulo, LTr, 2000, pág.177

²³KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas antissindiais às práticas antirrepresentativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2005, p. 358-359.

Os Acordos Coletivos estão dentro do quadro micro de uma ou mais empresas em relação aos seus trabalhadores, tem âmbito de aplicação menor que o da Convenção Coletiva. Tratando-se do ajuste realizado no pacto entre o sindicato e as empresas envolvidas, não abrangendo toda a classe.²⁴

Nos termos do § 1º do art. 611 da CLT:

“É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229/1967)

Já as Convenções Coletivas de trabalho que são aplicáveis a todos os empregadores e a todos os empregados, sócios ou não de sindicatos, do setor de atividade em que a negociação se desenvolver.

Trata-se do acordo realizado entre o sindicato de empregados e o sindicato de empregadores.²⁵

É como dispõe o art. 611, da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Convenção Coletiva de Trabalho é 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”. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229/1967)

1.3 O Acordado sobre o legislado, art. 611-A da lei 13.467/2017

A lei 13.467/2017, mais conhecida como “Reforma Trabalhista” alterou mais de uma centena de pontos presentes anteriormente na CLT. Entre elas está a modificação introduzida no art. 611-A. O Projeto de Lei (PL) nº

²⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 29. ed., São Paulo: LTR, 2003, p. 588.

²⁵*Ibidem*. p. 587.

6.787/2016, que foi aprovado pelo legislativo, proposto pelo Poder Executivo estabelecia um artigo, já o 611-A, na CLT, prevendo que “a convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei” quando dispuser acerca de treze temas arrolados em seus incisos. Desta feita, trata-se de uma alteração brusca e bem distantes dos limites propostos pela Carta de Outubro:

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

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

II - banco de horas anual;

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

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

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

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

O texto final, resultante do procedimento legislativo, trata-se de uma aberração que utilizou de forma equivocadamente julgados do Supremo Tribunal Federal no sentido da prevalência do Acordado sobre o Legislado. Especialmente o RE 590.415 (DJe 29.05.2015), Rel. Min. Roberto Barroso, RE 895.759 (DJe 13.09.16), Relator Ministro Teori Zavascki, reforma de decisão do TST que havia anulado cláusula de acordo coletivo excluindo a paga de horas *in itinere*, ADPF 323 e RCL 26256, Rel. Min. Luiz Fux, este trata especificamente da ultratividade das normas e Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho (Sumula 277 TST).

Como é perceptível através da leitura do *caput* do art. 611-A da lei, o texto aprovado pela Câmara dos Deputados dispõe que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei”, no sentido de que a negociação coletiva através dos acordos e convenções coletivas prevalecem sobre a lei, tal modificação busca sanar qualquer possibilidade de dúvidas que pudessem vir a surgir acerca da hierarquia entre ambos.²⁶

²⁶Nota técnica nº 2, de 23 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4SeTTzN8NmQJ:https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6eb2a0f2-708a-4a23-93aa-fac0d653f739/Nota%2BT%25C3%25A9cnica%2Bn%25C2%25BA%2B2-2017%2B-%2BPL%2B6.787-2016%2B-%2Bminirref,in verbis orma%2Btrabalhista.pdf%3FMOD%3DAJPERES%26attachment%3Dtrue%26id%3D1485293239119+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br> Acesso em: 17 março, 2018.

²⁶*Ibidem*.

O substitutivo nº 01 do PL nº 6.787/2016, que embasou a proposta aprovada na Câmara dos Deputados, de autoria do relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), apresentado no Plenário da Câmara no dia 26/04/2017 é cristalino neste sentido:

“Mantivemos a ideia original da proposição de se estabelecer um rol exemplificativo de temas que poderão ser objeto de negociação coletiva e que, uma vez acordados, prevalecerão sobre o disposto em lei. Com isso, fica assentada a ideia de se definir como regra a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho, e não como exceção, como se entende atualmente.”²⁷

Deve-se atentar para a fragilidade da prevalência do legislado sobre o acordado tendo em vista a liberdade de que efetivamente se constituem as negociações coletivas. Sendo notável que a reforma trabalhista constitui uma violação ao princípio da vedação ao retrocesso social, por possibilitar a maleabilidade de direitos que tem previsão cogente e asseguram o limiar mínimo de proteção ao trabalhador.

²⁷**Substitutivo nº 01 do PL nº 6.787/2016.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2132437>>. Acesso em: 31 de maio, 2018.

2. O Negociado sobre o legislado no direito comparado

Miguel Reale nos ensina que deve existir atenção constante para o direito comparado, assinalando que:

O Direito Comparado é um dos campos de pesquisa de maior importância na ciência de nossos dias.²⁸

Para ele, o direito comparado é uma das fontes do Direito, sendo a fonte do direito:

[...] a fonte de direito é uma estrutura normativa capacitada a instaurar normas jurídicas em função de fatos e valores, graças ao poder que lhe é inerente.²⁹

Afirmando também que

[...] a doutrina, ao contrário do que sustentam alguns, não é fonte do direito, uma vez que as posições teóricas, por maior que seja a força cultural de seus expositores, não dispõem de *per se* do poder de obrigar. É a razão pela qual [...] a doutrina não gera modelos jurídicos, propriamente ditos, que são sempre prescritivos, mas sim modelos dogmáticos ou hermenêuticos.³⁰

Assim, é importante destacar que direito estrangeiro e direito comparado são distintos entre si. O direito comparado vai além do estudo e da descrição das leis estrangeiras. Sendo, o direito estrangeiro, a matéria prima do direito comparado.³¹

O direito comparado busca encontrar semelhanças em pontos específicos ou em relação a traços diferenciais entre dois ou mais sistemas jurídicos, sendo estes os constituintes do extrato do direito comparado, sendo analisados através do método comparativo.

²⁸REALE, Miguel. **Fontes e modelos do direito: para um novo paradigma hermenêutico**. 1.ed. São Paulo: Saraiva, 1994. P. 305

²⁹*Ibidem*. p. 15

³⁰*Ibidem*. p. 12

³¹ANCEL, Marc. **Utilidade e Métodos do Direito Comparado**. Trad. Sérgio José Porto. Porto Alegre: Fabris, 1980. P. 105

É sob essa lupa do direito comparado que será analisada a prevalência do acordado sobre o legislado, afinal foi, também, através dele que os poderes executivo e legislativo buscaram inspiração para a dita modernização da Consolidação de Leis do Trabalho. Assim, perfaz-se fundamental esta observação.

2.1 O Negociado sobre o legislado na Argentina

A proteção ao trabalho está posta na Constituição argentina logo em seu art. 14 bis, afirmando que o trabalho em suas mais diversas formas terá proteção das leis e do Estado. Sendo este o ponto de partida para a estrutura protetiva existente no país, concebendo um núcleo forte e duro de normatividade com caráter de ordem pública que não é disponível ou sequer renunciável.

Desta forma, põe a Ley de Contrato de Trabajo (LCT), em seu artigo 12 que:

Art. 12. Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción

O Código Civil y Comercial que vigora desde 2015 ratifica a LCT caminhando no mesmo sentido:

Art. 12. Orden público. Fraude a la ley. Las convenciones particulares no pueden dejar sin efecto las leyes en cuya observancia está interesado el orden público. El acto respecto del cual se invoque el amparo de un texto legal, que persiga un resultado sustancialmente análogo al prohibido por una norma imperativa, se considera otorgado en fraude a la ley. En ese caso, el acto debe someterse a la norma imperativa que se trata de eludir

Assim, as negociações particulares não podem suprimir Direitos indisponíveis, sendo esta uma das características principais do Direito Laboral argentino. Desta forma, as cláusulas que prejudiquem ou que retirem direitos

dos trabalhadores, através de negociação coletiva, são consideradas nulas. Sendo inviável a redução de direitos que não aconteça através de via administrativa ou judicial.

O art. 15 da LCT, afirma que existe a necessidade de três requisitos para que sejam celebrados acordos entre empregados e empregador:

Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Existe também um sistema de controle das negociações coletivas, regidos principalmente por duas leis, a Ley 14.250 de Negociación Coletiva voltada para o setor privado e a Ley 24.185 voltada para a administração pública. A primeira versa sobre condições para as convenções coletivas, entre elas: para que a convenção seja homologada, não pode haver cláusula que viole as normas de ordem pública (art. 4); necessidade de submissão estrita às normas do trabalho, exceto nos casos em que o convenicionado beneficie mais o trabalhador (art. 7); após a homologação da convenção coletiva, esta só pode ser modificada no sentido de favorecer o trabalhador (art. 8); a convenção coletiva celebrada só podem existir cláusulas que melhorem as condições previstas nos contratos individuais dos trabalhadores (art. 8).

Tais situações, demonstram a impossibilidade de que a negociação coletiva aconteça *in pejus*.

Entretanto, existe exceção aos dispositivos acima citados. Trata-se do instrumento conhecido como *Disponibilidad Coletiva de Crisis*, trata-se da possibilidade de renegociação de Convenção Coletiva em caso de caducidade ou em caso de falência (art. 20 e 198 da Ley 24.522). Para isso exige-se a presença do sindicato, a existência de um acordo conjunto, homologação da autoridade judicial e do Ministério do Trabalho.

Também existe a possibilidade de *Disponibilidad Coletiva* através do art. 19 da Ley de Negociación Coletiva nº 14.250, estabelecendo a possibilidade de sucessão entre convênios estabelecidos sob o mesmo âmbito,

sendo vedada a possibilidade de sucessão entre convênios coletivos de âmbitos distintos.

Percebe-se que, como a CLT estipulava antes da reforma trabalhista, existia a impossibilidade de redução de direitos previstos em lei, sendo a normatividade resultante da celebração de acordos coletivos eficaz apenas em caso de as cláusulas presentes na negociação serem mais benéficas para o trabalhador em comparação com os termos da lei. Assim, destoa completamente da situação resultante no ordenamento pátrio após a Lei 13.467/2017.

2.2 O Negociado sobre o legislado nos Estados Unidos da América

Primeiramente há de se falar que, como nos diz o professor e grande comparatista René David, existem três grandes sistemas jurídicos: romano-germânico, *common law* e socialista³². Nos ensina Carlos Ferreira de Almeida que:

Para este efeito, sistemas jurídicos (ou ordens jurídicas) são conjuntos coerentes de normas e de instituições jurídicas que vigoram em relação a um dado espaço e/ou a uma certa comunidade.³³

O sistema brasileiro encontra-se no eixo romano-germânico, enquanto o sistema norte-americano está englobado no sistema do *common law*.

O *common law* baseado principalmente nos costumes e na tradição, levando em consideração a jurisprudência, sendo guiado principalmente pelos precedentes. Isso não implica dizer que não exista um sistema legislativo, significa que existem as leis, entretanto, elas são mais concisas dando uma maior amplitude para a atividade judicial, trata-se do *stare decisis et nonquiesta*

³² DAVID, René. **Os Grandes Sistemas do Direito Contemporâneo**. São Paulo: Editora Martins Fontes. 4^o ed. 2002. P. 19.

³³ ALMEIDA, Carlos Ferreira de. **Introdução ao Direito Comparado**. 2^a ed. Coimbra: Almedina, 1998.

movere, como nos ensina Peter Colin: "stand by preceding decisions': principle that courts must abide by precedents set by judgments made in higher courts"³⁴

Isto posto, cabe esclarecer que o ordenamento norte-americano traz uma diferenciação interna na legislação trabalhista. O *employment law* trata da relação entre empregador e empregado diretamente e individualmente. Já o *labor law* está relacionado com o direito coletivo do trabalho, ditando a relação entre o trabalhador e um grupo organizado de trabalhadores, onde acontecem as negociações coletivas.³⁵

As negociações coletivas têm regras presentes na National Labor Relations Act, de 1935, tendo como agencia responsável para execução das normas a National Labor Relations Board. Assim, as negociações coletivas devem respeitar as leis federais e as estaduais, bem como a normatividade interna da National Labor Relations Board.³⁶

Na relação contratual, os contratos de trabalho são considerados como contratos quaisquer do *civil law*. Assim, as partes são consideradas em patamar de igualdade e, por isso, são livres para contratar e descontratar quando quiserem, sem haver demissão por justa causa ou afins.

Existe também a Fair Labor Standard Act de 1938, elaborado durante o período pós- depressão de 1929, versa sobre o salário mínimo e limite da jornada de trabalho, foi implementada com o objetivo de contratar mais trabalhadores. Também existe Family and Medical Leave Act, que versa sobre a possibilidade de licenças que podem chegar até 12 semanas.

A Fair Labor Standard Act estabelece em sua *section 206 (1)(C)* que o salário mínimo americano é de \$ 7,25 por hora. Bem como que a horas semanais de trabalho devem ser de 40 horas semanais, a menos que supere tal carga em caso de horas extras, que serão pagas na proporção de 1.5 comparada com a hora regular.

³⁴COLIN, Peter. **The dictionary of law**. 3. ed. Londres: Peter Collin Publishing Ltd, 2000.

³⁵ APARECIDO, Jane Kelli. **A Legislação e a flexibilidade dos direitos ao salário-mínimo, ao limite de jornada e às licenças no direito trabalhista norte-americano**. Negociado Sobre legislado em El Derecho Del Trabajo Comparado. TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Campinas: Escola Judicial do TRT da 15ª Região. p. 66.

³⁶**National Labor Relations Board. National labor relations act**. Disponível em: Acesso em: 09 fev. 2018.

Já a Family and Medical Leave Act em seu *chapter 39(a)00(a)* estabelece as possibilidades para a utilização de licenças, sendo estas 5: 1) nascimento de criança; 2) adoção e cuidado de criança no primeiro ano; 3) cuidar de membro da família com doença grave; 4) em caso de doença grave do empregado; 5) exigências relacionadas a membro ativo nas forças armadas.

Estas são as leis federais, existe a possibilidade de os estados legislarem de forma mais ampla e abarcarem matérias e hipóteses não incluídas na legislação federal, entretanto, não é possível que um estado legisle de forma contrária às leis federais. É o que diz a 10ª emenda, elaborada em 1791:

Reinforces the principle of federalism by stating that the federal government possesses only those powers delegated to it by the states or the people through the Constitution.

Existem muitas exceções no caso específico a essas normas federais, existem modificações pelas legislações estaduais. Isso implica dizer que existe uma flexibilidade imensa aos direitos trabalhistas.

As negociações coletivas são mais amenas, pois a sindicalização do setor privado é extremamente baixa, circula na faixa dos 7%³⁷. Sendo possível através destas, o acordo para modificação de salário mínimo, modificação da quantidade de horas trabalhadas, mas é vedada a renúncia ou redução dos termos presentes na Fair Labor Standard Act.

É patente que o Direito Laboral pátrio é muito mais abrangente que o norte-americano. Nos EUA o trabalhador tem maior probabilidade de instabilidade oriunda de modificações das Agências Reguladoras e dos contratos trabalhistas individuais.

2.3 O Negociado sobre o legislado na Espanha

³⁷Employment and labor law in the U.S. Disponível em: <http://lexology.com/library/detail.aspx?g=be0919e1-8039-4d98-aa93-31769bc093dd>. Acesso em: 22 fev. 2018

O Direito Coletivo do Trabalho Espanhol, segue a influência do pós-positivismo e abarca no art. 37.1 da Constituição Espanhola de 1978 o seguinte:

la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios

Sendo incluído dentro dos direitos fundamentais no tocante à liberdade sindical, previsto no art. 28.1 da Constituição Espanhola, garantindo a relação entre eles³⁸. Foi nesse sentido que o Tribunal constitucional Espanhol firmou entendimento. É notável que a Constituição adota o mesmo conceito de liberdade sindical presente na Convenção 87 da OIT, que versa especificamente sobre a liberdade sindical.

Os titulares desse direito são justamente os representantes dos trabalhadores e os empresários, que são os responsáveis por celebrar e convencionar as negociações coletivas.

No tocante à força vinculante dos acordos coletivos é importante dizer que os termos acordados são estabilizados e não podem ser alteradas durante a vigência do acordo coletivo celebrado. Os acordos coletivos também possuem força normativa como é estabelecida pela própria Constituição. Entretanto, só terão eficácia normativa aqueles contratos que estiverem de acordo com a Ley de Desarrollo.

A principal fonte de renda dos sindicatos é proveniente basicamente da contribuição sindical de seus filiados e alguma proporção advinda do Estado, semelhante ao que acontece com os partidos políticos.

Em 2011, durante o Governo de Mariano Rajoy, argumentando estar buscando amenizar a problemática do desemprego resultante da crise econômica mundial, foi implementada uma reforma trabalhista que alterou os art. 82 e seguintes do Estatuto dos Trabalhadores, versando sobre a

³⁸ VÉASE, Alonso Olea. **El derecho constitucional a la negociación colectiva y la posición constitucional al respecto de las representaciones sindicales y unitárias y algún otro tema procesal y material, en Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social**, t. I, Madrid, Civitas, 1984.

negociação coletiva, sendo esta a segunda principal fonte do direito normativo espanhol. Estabeleceu que os contratos do trabalho não podem contrariar os convênios coletivos. A introdução do Real Decreto-Lei 1483/2012 em 7 de junho de 2011, alterou bruscamente o regramento da negociação coletiva.

No direito espanhol, o Ministério Público, os sindicatos com representação sob o âmbito dos convênios e que não tiveram participação na celebração dos acordos, a Administração Pública, Instituto da Mulher e demais institutos pertinentes. E o empregado pode exercer individualmente qualquer eventual situação de nulidade de alguma cláusula através de questionamento.

Com a reforma, passou a existir a possibilidade de demissão coletiva através de modificação do Regulamento dos Procedimentos de Despedida coletiva e de Suspensão de Contratos e Redução de Jornada. Entretanto, estipulou limites para essas demissões, e o Próprio Tribunal Superior decidiu em via do julgamento do Recurso 836/2012 no sentido de anular cláusulas que justificavam a demissão coletiva estipulada no Real Decreto 1483/2012³⁹.

A lei espanhola estabelece a possibilidade de o convenio coletivo modificar a lei, entretanto, apenas para favorecer o trabalhador. Em algumas situações, é possível que o convenio coletivo trabalhe no sentido de complementariedade da norma. Também é possível que a lei estabeleça o balizamento da atuação dos convênios coletivos.

É possível, ainda, que haja uma relação de exclusão, onde, como entende o Tribunal Constitucional, a lei vede a utilização de negociação coletiva, como por exemplo a vedação ao trabalho para os menores de dezesseis anos.

Apesar de a reforma trabalhista espanhola ser, segundo o presidente Michel Temer, a principal inspiração para a reforma trabalhista no ordenamento pátrio, percebe-se o agravamento da lei nacional quando analisada a podagem de direitos em comparação com a lei espanhola.

³⁹ LA NUEVA TRIBUNA.ES. El Tribunal Supremo asesta un nuevo golpe a la reforma laboral del Gobierno del PP. Madrid: Nueva Tribuna, 26.05.2015, disponível em <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economiasocial/tribunal-supremo-asesta-nuevo-golpe-reforma-laboral-gobierno-pp/20150526175846116421.html> Acesso em 29.08.2017. Acesso em 25 de março de 2018.

3. Flexibilização do Direito do Trabalho e a inconstitucionalidade do artigo 611-A da lei 13. 467/2017

A Constituição é a norma de ordem superior que dispõe a organização do Estado, estipulando garantias aos indivíduos.

José Afonso da Silva, conceitua a Constituição como:

um sistema de normas jurídicas, escritas ou costumeiras, que regula a forma de Estado, a forma de seu governo, o modo de aquisição e o exercício do poder, o estabelecimento de seus órgãos e os limites de sua ação.⁴⁰

Para Hans Kelsen a Constituição é a norma que se encontra no topo da pirâmide normativa, sendo a norma suprema, da qual todas recorrem, tratando-se do *dever-ser* superior.⁴¹ Assim, é o ápice de determinado ordenamento jurídico. Não devendo ir buscar seu fundamento na filosofia, na sociologia ou na política, mas apenas na própria ciência jurídica.

Carl Schmitt vê a constituição como uma decisão política fundamental, um ato proveniente de um poder soberano que dita a ordem social, a política e a jurídica.⁴²

Isto posto, esse protagonismo constitucional ganhou novas características a partir do pós-guerra. Dando à Constituição uma estrutura de proteção de direitos fundamentais, onde a ideia de dignidade da pessoa humana passa a ser central. Este movimento é o dito neoconstitucionalismo.

O neoconstitucionalismo caminha no entendimento que o texto constitucional é fonte direta de direitos, possuindo, assim, as normas constitucionais tem plena eficácia. Sobre isso nos fala Luis Pietro Sanchis:

una norma suprema, fuente directa de derechos y obligaciones, inmediatamente aplicable por todos los operadores jurídicos, capaz

⁴⁰SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional**. 22ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 37-38

⁴¹KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**, Coimbra, 4ª edição, Armênio Amado Editor.

⁴²SCHMITT, Carl. **Teoría de La Constitución**. Presentación de Francisco Ayala. Primera edición em “Alianza Universidad Textos” 1982. Cuarta reimpresión em “Alianza Universidad Textos”. Madrid. España. 2003.

de imponerse frente a cualquier otra norma y, sobre todo, con un contenido preceptivo verdaderamente exuberante de valores, principios y derechos fundamentales, en suma, de estándares normativos que ya no informan sólo acerca de “quien” y “como” se manda, sino en grande parte de “que” se puede o debe mandarse.⁴³

Entretanto, o neoconstitucionalismo é distinto do pós-positivismo. Este engloba aquele, mas o transcende. O pós-positivismo pode ser entendido como a união ampla e complexa, que podem divergir ou não, tratando da reflexão do Direito e sua função, fazendo relação entre a concepção axiológica e teleológica jurídica.

Isto posto, nota-se a centralidade da norma Constitucional nos ordenamentos modernos. Assim, para criar a estabilidade (ou suposta estabilidade) se faz necessário um certo grau de harmonia entre as normas do ordenamento jurídico, tal harmonia tem seu ponto de partida no texto constitucional.

Apesar disto, ao nos depararmos com o art. 611-A da lei 13.467/2017 que alterou a Consolidação de Leis do Trabalho, tem caráter inconstitucional. Este artigo, como já enumerado anteriormente, trata de uma serie de temas sensíveis aos trabalhadores, como: jornada de trabalho, intervalo de descanso, regime de trabalho, insalubridade, entre outros.

A saúde, é um bem inalienável, pois trata-se de bem vinculado ao direito à vida, direito presente nos art. 5º, 6º e 7º da Carta de Outubro.

Especificamente o inciso XII, da lei 13.467/2017, que versa acerca da insalubridade

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

[...]

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

[...]

⁴³SANCHIS, Luis Prieto. **Ley, principios, derechos**. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las casas, Universidad Carlos III de Madrid, Dykinson, 1998. p. 35.

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

Perfaz-se impossível a possibilidade de deliberação sobre o grau de insalubridade, se a análise acerca da insalubridade é feita através de critérios técnicos, segundo padrões estipulados pela NR-15, a Norma Regulamentadora de Atividades e Operações Insalubres do Ministério do Trabalho. Sendo expedido laudo por perito especializado.

Trata-se de uma violação clara à dignidade da pessoa humana, bem como ao direito à saúde presente nos artigos 5º, 6º e 7º da CRFB/88.

Fica evidente, também, que houve um enfraquecimento da Justiça do Trabalho a partir da análise do § 1º do artigo 611-A, da Reforma Trabalhista:

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

O § 3º do art. 8º, da CLT, também adicionado pela Reforma, dispõe o seguinte:

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), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

O art. 104 da Lei nº 10.406, (Código Civil) estipula:

A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Percebe-se a colocação do trabalhador em grau de paridade com o empregador, ignorando completamente o conceito moderno de igualdade presente na Constituição da República, assim como o princípio da proteção do hipossuficiente, que é um dos centrais no Direito Laboral pátrio.

É evidente a necessidade de modernização de alguns pontos da Consolidação de Leis do Trabalho, entretanto, tal modernização deve seguir as balizas postas pelo texto Constitucional, assim, qualquer movimentação que transcenda os limites constitucionais, deve sofrer o filtro do controle de constitucionalidade.⁴⁴

Assim, quando percebida a introdução de norma claramente inconstitucional, levanta-se questionamentos no sentido de qual a verdadeira motivação do legislador ao estipular tais violações no texto da lei.

É cristalino que a ‘modernização’ introduzida pela Reforma Trabalhista, é consoante a ideologia neoliberal que almeja o máximo de flexibilização possível para as normas trabalhista.

Nascimento⁴⁵ fala que existem três principais correntes:

a) a flexibilista, que pressupõe a adaptação com cláusulas in melius ou in pejus, conforme as condições necessárias. Filia-se a esta corrente Luiz Carlos Amorin Robertella. b) a antiflexibilista conta com o apoio de Orlando Teixeira da Costa, que acredita que a flexibilização é um agravante à condição de hipossuficientes dos trabalhadores, sendo tida, ainda, como pretexto para reduzir os direitos obreiros. c) A semiflexibilista defende modificações pela autonomia coletiva, deixando uma norma legal mínima para estabelecer regras básicas.⁴⁶

Javillier e Sussekind existem três tipos de manifestação da flexibilização:

-flexibilização de proteção, a combinar normas estatais (normas heterônomas) com regramentos privados (normas autônomas, emanadas coletivamente pelas próprias partes interessadas), para melhorar a condição social do trabalhador (assim, e.g., uma norma coletiva que “flexibilize” o teor do art. 7º, XIV e XVI, da CRFB e preveja respectivamente uma jornada de quatro horas para turnos ininterruptos de revezamento e um adicional de sessenta por cento

⁴⁴MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1055.

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. – São Paulo : Saraiva.

⁴⁶*Ibidem*.

para as horas extras); -flexibilização de adaptação, a revisar in pejus as normas estatais, em detrimento dos trabalhadores, para preservar a empresa e os empregos em vista das circunstâncias econômicas (assim, e.g. o art. 58-A da CLT-permitindo inclusive pagamentos inferiores ao salário mínimo legal mensal- e todos os retrocessos trazidos com a Lei n.11.101/2005); -flexibilização de desregramento, a afastar as normas estatais e permitir o regramento autônomo da matéria, mesmo que em prejuízo dos trabalhadores (assim, e.g. o banco de horas da MP n.2.164-41/2001).⁴⁷

No entendimento de Portela, o Brasil adota a flexibilização de adaptação.⁴⁸

É patente que as normas de proteção trabalhista foram abrandadas, e, como nos diz Nascimento, qualquer abrandamento significa flexibilização no sentido de que a lei trabalhista e sua aplicação não podem ignorar os imperativos do desenvolvimento econômico.⁴⁹

3.1 A utilização do negociado sobre o legislado como meio de flexibilização do Direito do Trabalho

Sob a ótica do Pluralismo jurídico, coexistem fontes estatais e fontes não-estatais, assim, a autonomia privada e o Estado possuem relação estreita e caminham em sentido tangente.

Norberto Bobbio fala que as normas são introduzidas em um ordenamento jurídico através dos ditos mecanismos de recepção. A partir da concepção desses mecanismos, surge a distinção entre fontes reconhecidas e

⁴⁷ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

⁴⁸ PORTELA, Liana Maria Mota dos Santos Rocha. **A flexibilização no Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.faete.edu.br/revista/Prof.%20Liana.pdf>. Acesso em 25 de abril de 2018

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** . 26. ed. – São Paulo : Saraiva. pp. 117-118.

fontes delegadas.⁵⁰ A autonomia privada coletiva é justamente uma fonte delegada pois configuram poder derivado do estatal.⁵¹

Desta feita, através do caráter constitucional dada à autonomia privada coletiva, com o reconhecimento de acordos coletivos e convenções coletivas, concedeu-se a possibilidade de a negociação coletiva ser sobreposta sobre a lei.⁵²

Assim, a radicalização da preponderância do acordado sobre o legislado é um meio de flexibilização onde, prevalece a autonomia privada coletiva sobre a imposição legal do Estado.

É importante destacar que a autonomia privada coletiva é, sem sombra de dúvidas, uma das maiores conquistas dos trabalhadores, pois as normas estatais não são suficientes para suprir as necessidades dos trabalhadores nem solucionar os entraves existentes nas relações de trabalhos.

Entretanto, não deve prevalecer a possibilidade de que a negociação coletiva possa reduzir ou abrandar direitos dos trabalhadores buscando sobrepor os interesses do capital aos direitos fundamentais dos indivíduos.

Nos diz Martins que o trabalho deve ser um meio de realização social e não uma forma de opressão:

Acima de tudo, porém, deve-se estabelecer uma forma de assegurar o bem comum e a justiça social, como indica o artigo 5º da Lei de Introdução ao Código Civil, em que, na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.⁵³

É inegável que a flexibilização do Direito do Trabalho no país não é inaugurada com a reforma trabalhista, a própria Constituição estabelece possibilidades de flexibilização, como por exemplo:

⁵⁰ BOBBIO, Norberto. **Teoria della norma giuridica**. Torino: Giappichelli, 1958. p. 17-23; 30-34. Id. **Teoria dell'ordinamento giuridico**. Torino: Giappichelli, 1960. p. 5.

⁵¹ BOBBIO, Norberto. **Teoria della norma giuridica**. Torino: Giappichelli, 1958. p. 17-23; 30-34. Id. **Teoria dell'ordinamento giuridico**. Torino: Giappichelli, 1960. pp. 190-191.

⁵² FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. p.136.

⁵³ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.p. 45.

a) FLEXIBILIZAÇÃO DO SALÁRIO – Art. 7º, VI. – Permite que os salários sejam reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho. b) FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – Art. 7º, XIII – Autoriza a compensação ou redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva. c) FLEXIBILIZAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO – Art. 7º, XIV – Permite a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva

Entretanto, é notável a existência de limites claros e seguros, e dentro de parâmetros que não violem os direitos fundamentais dos indivíduos.

3.2 A precariedade do emprego como consequência da flexibilização das normas trabalhistas

A conceituação dada ao termo precário é passível de graduação, pois existe a possibilidade de se analisar os graus de precariedade de acordo com os termos utilizados e os reflexos de tal terminologia. O trabalho precário sempre existiu, e existe até hoje inclusive nos países desenvolvidos.

Entretanto, a formalização da precariedade através da flexibilização das normas trabalhistas agrava os quadro de trabalhadores que utilizam da sua mão de obra e mesmo assim não são capazes de se sustentar ou de ter uma vida digna.

A implementação da Reforma Trabalhista caminha nesse sentido de agravar a quantidade de empregos precários existentes no país, pois facilita a existência de trabalhos precários em prejuízo ao vínculo de emprego.

Segundo o Relatório de Desenvolvimento Humano do ano de 2015, que teve como tema “o trabalho como motor do desenvolvimento Humano”, publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 25,1% dos trabalhadores do Brasil encontravam-se em empregos precários.⁵⁴

⁵⁴Relatório de Desenvolvimento Humano 2015. O trabalho como motor do desenvolvimento humano. Tradução do Camões – Instituto de Cooperação e Língua. Diretor e autor principal: JAHAN, Selim. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. UM Plaza, New York, NY 10017, USA.

Sendo extremamente contraditório o fato de um país onde mais de ¼ dos empregados encontra-se em empregos precários, flexibilizar ainda mais os direitos dos trabalhadores.

Como exemplo das consequências da flexibilização está a Espanha, que teve uma reforma trabalhista implementada no ano de 2012, de lá para cá, segundo dados da Eurostat⁵⁵ a quantidade de famílias espanholas que vivem em pobreza relativa aumentou consideravelmente. Sendo denominados os novos pobres, que são aqueles que trabalham mas mesmo assim não tem condições de estar acima da linha da pobreza. Onde 13% dos espanhóis vivem em lares que sequer alcançam 60% da renda média. Também ameaçados pelo risco de pobreza aqueles que tem trabalho parcial, chegando ao nível de 24%.

Resta claro que a flexibilização dos direitos trabalhistas não soluciona o equilíbrio e a estabilidade social, funcionando como um paliativo temporário para períodos de crise. E como uma oportunidade do setor detentor do capital, os empresários de imporem medidas que serão benéficas para seus empreendimentos ao longo prazo.

⁵⁵ Disponível em: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion. Acesso em: 2 de maio de 2018

Considerações Finais

A alteração legislativa introduzida no ordenamento pátrio através da lei conhecida como Reforma Trabalhista, é a resposta a uma pauta de reformas neoliberais integradas ao governo do Presidente Temer que assumiu após o impeachment da presidenta Dilma Rousseff. Assim, busca satisfazer as necessidades do capital por meio da precarização da legislação trabalhista utilizando-se de máscara da já conhecida crise cíclica do capital.

Assim, é plenamente relevante a análise realizada, principalmente sob a lente da Constituição da República e através da análise do direito comparado, haja vista que este foi, uma das fontes de inspiração para a reforma pátria.

Foram apresentadas nuances acerca da Lei 13.467, da CRFB/88, análise compara com o Direito Estadunidense, Argentino e Espanhol. Foi realizada um desenvolvimento sobre o contexto político-social-econômico em que está envolta a reforma trabalhista.

Também foi compreendido a importante da negociação coletiva e quais os limites que esta deve ter para garantir o seu principal objetivo que é estabilizar as relações entre empregado e empregador.

Assim, findado este estudo, chega-se à conclusão que a flexibilização imposta pela reforma trabalhista usa como máscara a modernização do direito laboral mas acaba por atingir o núcleo de normas de ordem pública que a constituição protege, sendo, assim, inconstitucional. Não podendo, desta forma, ser benéfica ao trabalhador.

Cabe, então, o controle de constitucionalidade por parte do judiciário, para que as modificações oriundas da Lei 12.467/2017 não façam retroceder direitos adquiridos pelos trabalhadores, nem que a balança social penda ainda mais para concretizar a desigualdade.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Carlos Ferreira de. Introdução ao Direito Comparado. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 1998.

ANCEL, Marc. Utilidade e Métodos do Direito Comparado. Trad. Sérgio José Porto. Porto Alegre: Fabris, 1980.

APARECIDO, Jane Kelli. A Legislação e a flexibilidade dos direitos ao salário-mínimo, ao limite de jornada e às licenças no direito trabalhista norte-americano. Negociado Sobre legislado em El Derecho Del Trabajo Comparado. TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Campinas: Escola Judicial do TRT da 15ª Região.

BARBOSA, Ruy. Oração dos Moços e o Dever do Advogado. Edição Padrão. Leme: EDIJUR, 2014.

BARROSO, Luís Roberto. Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro (Pós-modernidade, Teoria Crítica e Pós-positivismo. In A nova Interpretação Constitucional: Ponderação, Direitos Fundamentais e Relações Privadas. Luís Roberto Barroso (organizador). 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

BOBBIO, Norberto. O Positivismo Jurídico: Lições de filosofia do direito. Compiladas por Nello Moura. Tradução e notas de Márcio Pugliese, Edson Bini, Carlos E. Rodrigues. São Paulo: Ícone, 1995.

BOBBIO, Norberto. Teoria della norma giuridica. Torino: Giappichelli, 1958. Id. Teoria dell'ordinamento giuridico. Torino: Giappichelli, 1960. p. 5.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; Direito Sindical; São Paulo, LTr, 2000.

COLIN, Peter. The dictionary of law. 3. ed. Londres: Peter Collin Publishing Ltd, 2000.

DAVID, René. Os Grandes Sistemas do Direito Contemporâneo. São Paulo: Editora Martins Fontes. 4º ed. 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo – SP: Editora LTR .8º Edição.2009.

Employment and labor law in the U.S. Disponível em: <http://lexology.com/library/detail.aspx?g=be0919e1-8039-4d98-aa93-31769bc093dd>. Acesso em: 22 fev. 2018

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan. El derecho a la intimidad del trabajador. A propósito de la STC 186/2000, de 10 de julio. Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica, Madrid, nº 01, 2001, p. 85-86.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

HARVEY, David. O Enigma do Capital: e as crises do capitalismo. Tradução de João Alexandre Peschanski. São Paulo, SP: Boitempo, 2011.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica Problemas e Perspectivas. São Paulo: LTr.

HOBBS, Thomas. Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de um Estado Eclesiástico e Civil. 1º Edição. São Paulo-SP: Martin Claret. 2014.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Das práticas antissindicais às práticas antirrepresentativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005.

KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito, Coimbra, 4ª edição, Armênio Amado Editor.

LA NUEVA TRIBUNA.ES. El Tribunal Supremo asesta un nuevo golpe a la reforma laboral del Gobierno del PP. Madrid: Nueva Tribuna, 26.05.2015, disponível em <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economiasocial/tribunal-supremo-asesta-nuevo-golpe-reforma-laboral-gobierno->

pp/20150526175846116421.html Acesso em 29.08.2017. Acesso em 25 de março de 2018

LINZ, Juan J. – Presidential or parliamentary democracy: does it make a difference?. In *The Failure of Presidential Democracy*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1994, pp. 3-87

MANCEBO, Deise. Crise político-econômica no Brasil: Breve análise da educação superior. *Educ. Soc.*, Campinas , v. 38, n. 141, p. 875-892, Dec. 2017 Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302017000400875&lng=en&nrm=iso>.access on 2 May 2018. Epub June 22, 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302017176927>.MARTINS, Sergio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MERÍSIO, Patrick Maia. *Direito Coletivo do Trabalho*. Recurso eletrônico. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. – São Paulo : Saraiva.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 29. ed., São Paulo: LTR, 2003.

National Labor Relations Board. *National labor relations act*. Disponível em: Acesso em: 09 fev. 2018

Nota técnica nº 2, de 23 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4SeTTzN8NmQJ:https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6eb2a0f2-708a-4a23-93aa-

fac0d653f739/Nota%2BT%25C3%25A9cnica%2Bn%25C2%25BA%2B2-2017%2B-%2BPL%2B6.787-2016%2B-%2Bminirref, in verbis orma%2Btrabalhista.pdf%3FMOD%3DAJPERES%26attachment%3Dtrue%26id%3D1485293239119+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br> Acesso em: 17 março, 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito Sindical e Coletivo do Trabalho. São Paulo; LTr, 1998.

PORTELA, Liana Maria Mota dos Santos Rocha. A flexibilização no Direito do Trabalho. Disponível em: <http://www.faete.edu.br/revista/Prof.%20Liana.pdf>. Acesso em 25 de abril de 2018

REALE, Miguel. Fontes e modelos do direito: para um novo paradigma hermenêutico. 1.ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

ROUBINI, Nouriel, e SACHS, Jeffrey – Political and economic determinants of budget deficits in the industrial democracies. In European Economic Review. Vol. 33, 1989.

SAMPAIO JR., P.A. A Crise Estrutural do Capital e os Desafios da Revolução. IN: JINKINGS, I.; NOBILE, R. (Org). István Mészáros e os desafios do tempo histórico. São Paulo, SP: Boitempo, 2011.

SANCHIS, Luis Prieto. Ley, principios, derechos. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las casas, Universidad Carlos III de Madrid, Dykinson, 1998.

SANZ, R. O pântano no volume morto: degradação institucional brasileira atinge ponto mais agudo. 2016. Disponível em: <http://www.correiocidadania.com.br/politica/11554-02-04-2016-o-pantano-no-volume-morto-degradacao-institucional-brasileira-atinge-ponto-mais-agudo>

SCHMITT, Carl. Teoría de La Constitución. Presentación de Francisco Ayala. Primera edición em “Alianza Universidad Textos” 1982. Cuarta reimpressão em “Alianza Universidad Textos”. Madrid. España. 2003.

SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional. 22^a ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Modernização trabalhista: o legislado e o negociado, o progresso e o retrocesso e o aprendiz de feiticeiro. <http://jus.com.br/artigos/22471/modernizacao-trabalhista-o-legislado-e-o-negociado-o-progresso-e-o-retrocesso-e-o-aprendiz-de-feiticeiro>. Acesso em 5 de fevereiro de 2018

VÉASE, Alonso Olea. El derecho constitucional a la negociación colectiva y la posición constitucional al respecto de las representaciones sindicales y unitárias y algún otro tema procesal y material, en Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social, t. I, Madrid, Civitas, 1984.