

LIMITES DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E POSSÍVEL VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS À LUZ DO ARTIGO 611-A DA CLT

LIMITS OF THE PREVALENCE OF THE NEGOTIATED ON THE LEGISLATED AND POSSIBLE VIOLATION OF FUNDAMENTAL RIGHTS IN THE LIGHT OF ARTICLE 611-A OF THE CLT

Isabel Mendes da Silva¹

RESUMO

O presente artigo objetiva refletir o instituto da prevalência do negociado sobre o legislado, resultado da inclusão do art. 611-A da CLT pela Lei nº 13.467/2017 na Consolidação das Leis Trabalhistas. Bem como o papel dos sindicatos para dar equilíbrio às negociações diante de uma incerteza dos limites materiais dessas negociações. Ainda, a violação de direitos fundamentais da norma mais benéfica e da dignidade da pessoa humana quando a lei deu permissão para que o hipersuficiente pudesse negociar seus direitos com o empregador. O método adotado foi o analítico-dedutivo, valendo-se de material jurídico, a partir de livros, artigos científicos, legislações e sites on-line que foram analisados na elaboração da pesquisa, objetivando trazer à lume questões controvertidas, tendo como mote a prevalência do negociado sobre o legislado.

PALAVRAS-CHAVE: negociação coletiva; autonomia coletiva; direitos fundamentais.

ABSTRACT

This article aims to reflect the institute's prevalence of the negotiated over the legislated, resulting from the inclusion of Art. 611-A of the CLT by Law No. 13,467/2017 in the Consolidated Labor Laws. As well as the role of trade unions in balancing negotiations in the face of uncertainty of the material limits of these negotiations. Still, the violation of fundamental rights of the most beneficial norm and the dignity of the human person when the law gave permission for the hypersufficient to be able to negotiate their rights with the employer. The method adopted was analytical-deductive, using legal material, based on books, scientific articles, legislation and online sites that were analyzed in the preparation of the research, aiming to bring to light controversial issues, having as its motto the prevalence of the negotiated over the legislated.

¹ Advogada formada pela Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP, concluído em julho/2020. Graduação em Licenciatura Geografia pelo Instituto Superior de Educação de Montes Claros/MG. Membro Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho da Universidade de Ribeirão Preto. Email: isabellmendes31@gmail.com

KEYWORDS: Collective bargaining; collective autonomy; fundamental rights.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho se justifica diante da nova roupagem trazida pelo advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista), que acrescentou e reformou alguns dispositivos importantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente, em relação a prevalência da negociação sobre a legislação. Alguns pontos principais serão listados a seguir.

Primeiramente, destaca-se a inclusão do art. 611-A que trouxe um rol exemplificativo de matérias que podem ser objeto de negociação. Subtende-se a partir daí que houve concessão de maior liberdade à autonomia privada coletiva. De outro lado, o Art. 611-B, também incluso pela reforma, listou as matérias que não podem ser transacionadas mediante negociação coletiva.

Outro ponto que merece atenção se dá na inclusão do parágrafo único ao Art. 444. Este dispositivo deu permissão para que determinados empregados possam negociar seus direitos diretamente com o empregador, desde que obedecidos alguns requisitos. Os requisitos exigidos pela lei são: ter diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou duas vezes superior ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Todavia, uma das diretrizes do Direito do Trabalho é a autonomia privada coletiva. Isso implica dizer que o empregado somente se encontra em equivalência para negociar com seu empregador quando representado por um ente coletivo - o sindicato, o que não ocorre com a nova permissão dada pela lei ao empregado que preencha os requisitos alhures mencionados.

Neste sentido, é imperioso destacar que a atuação do sindicato fornece maior garantia e segurança aos empregados na proteção de seus direitos. Para que uma negociação possa surtir efeitos vinculantes na forma coletiva, conforme preconiza art. 8º, VI da Constituição Federal (CF/88), essa participação é essencial.

Retomando ao rol de matérias tratadas no bojo do art. 611-A, da CLT, ainda que propensos à negociação, ainda resta uma grande insegurança no que se refere aos limites dessa negociação.

Também neste aspecto há que considerar o papel da autonomia privada no direito do trabalho, uma vez que deverá ser adotada quando melhor resguardar os direitos do

empregado. Ela se manifesta no contrato de trabalho; enquanto que autonomia coletiva é aquela que se manifesta tanto nos contratos, como nas convenções coletivas ou acordos coletivos atendendo interesses de um determinado grupo.

Desta feita, é imperioso ressaltar a atuação dos sindicatos, pois são esses entes coletivos que possuem a capacidade e a liberdade para negociar condições de trabalho em nome dos empregados, pois as negociações realizadas por eles têm força de lei.

Diante desses aspectos gerais, faz-se uma breve exposição acerca da origem da negociação coletiva seguido da diferenciação entre acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.

Ainda, uma explanação geral acerca do papel dos sindicatos na negociação coletiva e a conceituação do instituto do “negociado sobre o legislado”, sintetizando suas implicações na prática, bem como apontando outros instrumentos de flexibilização da norma trabalhista.

Por fim, as possíveis violações aos princípios fundamentais constitucionais à luz da Lei nº 13.467/2017. Busca pesquisar e refletir acerca da amplitude das matérias que são levadas à negociação, analisando se a partir dessas negociações poderá ocorrer violação de direitos fundamentais.

Para tanto, o método adotado foi o analítico-dedutivo, valendo-se de pesquisa bibliográfica, objetivando trazer à lume questões controvertidas, tendo como mote a prevalência do negociado sobre o legislado.

Desse modo, foi feita uma revisão da literatura nacional para verificar o que os recentes estudos apontam sobre a possibilidade de negociar direitos sensíveis.

2 ORIGEM DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT/1981), esclarece que o termo - negociação coletiva - compreende todas as negociações coletivas que se realizam entre empregador; grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores de um lado, e uma ou mais organizações de empregados, de outro.

Para, assim, definir as condições de trabalho e termos de emprego e/ou regular as relações entre empregados e empregadores e/ou regular as relações entre empregadores e suas organizações e uma organização ou organizações de empregados.

Segundo Martins (2018), a convenção coletiva teve origem com o Decreto nº 21.761 de 23 de agosto de 1932, sob influência da legislação francesa de 1919. Em 1967, o Decreto-lei nº 229, determinou o uso das expressões convenção coletiva e acordo coletivo.

No Brasil, com o advento da Constituição Federal (CF/1988), essas expressões foram reconhecidas, especialmente, no art. 7º, XXVI (CF/1988), mas também em outros dispositivos ao longo do texto constitucional.

A negociação coletiva para Martins (2018), é uma maneira de harmonizar os interesses das partes de modo a amenizar as diferenças e chegar a um ponto comum. Sendo que a partir do fundamento da autonomia privada coletiva, a negociação permite preencher ou complementar possíveis insuficiências dos contratos de trabalho.

Além disso, a função da negociação coletiva abrange os seguintes aspectos:

Normativos, isto é, criar normas que possam ser aplicadas às relações de trabalho; 2. Obrigacionais, quando distribui direitos e obrigações entre as partes envolvidas; 3. Compositivos, resolvendo conflitos suscitados; 4. Políticos, sendo o liame do diálogo entre as partes; 5. Econômicos; 6. Ordenatórios e 6. Sociais, tutelando participação dos trabalhadores em decisões dos empregadores. (MARTINS, 2018, p. 344).

Percebe-se que a negociação coletiva é uma forma de democratização de poderes, e de distribuição de atribuições entre sindicatos e trabalhadores. Ela retira a atuação de uma legislação preponderantemente vertical (vinda diretamente do legislativo), o que permite criar suas próprias regras, assim como é feito no Direito Civil.

Diante disso, observa-se que é indispensável a flexibilização das normas do trabalho. Bem como, sendo os sindicatos os legitimados para o fim de fazer as negociações coletivas é ele quem deve buscar harmonia às demandas coletivas de forma mais efetiva e com ênfase na proteção de seus filiados.

Assim, entende-se que ao agir em nome dos trabalhadores, por meio das negociações coletivas, os sindicatos trazem mais equilíbrio para as partes ou, no mínimo, assegura mais força aos contratantes.

3 DIFERENCIAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A partir da leitura do Art. 611, da CLT, observa-se que as partes que compõem os Acordos Coletivos de Trabalho e as Convenções Coletivas de Trabalho são diferentes. Enquanto nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) as negociações acontecem entre sindicatos; nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), essas negociações são realizadas entre empresa ou grupo econômico e sindicatos de empregados.

Importante mencionar que em relação a abrangência, a CCT tem uma amplitude maior, de modo que aquilo que for negociado vinculará todos os empregados e todas as empresas da categoria, ainda que não tenham participado da negociação.

Por outro lado, o ACT vinculará apenas os empregados da empresa que participou da negociação. Deste modo, não alcançará as empresas e empregados não participantes da negociação, mesmo que sejam da mesma categoria econômica ou profissional.

Logo, a negociação realizada entre sindicatos, será chamada CCT, passando a valer para toda a categoria. Por outra via, quando a negociação é realizada entre um sindicato específico e uma empresa específica foi realizado o ACT e abrangerá somente os empregados daquela empresa determinada.

4 O PAPEL DOS SINDICATOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Não é o objetivo deste trabalho discutir as fragilidades das organizações sindicais no Brasil, tampouco as interpretações jurisprudenciais que insistem andar na contramão do princípio da autonomia privada coletiva, porém é imperioso destacar que a efetividade deste princípio decorre da vontade constitucional de elevar as forças dos sindicatos.

Ressalta-se que, embasado no princípio da equivalência entre os negociantes, os sindicatos são os entes coletivos legitimados e com capacidade para dar equilíbrio na relação entre empregado e empregador.

Na prática, quando o empregado negocia seus direitos sozinho corre o risco de sofrer retaliação posterior por parte de seu empregador. Por outro lado, quando o sindicato atua na defesa dos direitos desses trabalhadores, qualquer tipo de retaliação torna-se mais difícil acontecer, uma vez que o ente coletivo não age em nome de um indivíduo, mas de toda categoria, o que lhe garante mais força em face dos empregadores.

Neste sentido, Delgado (2019), defende que deve haver o reconhecimento de um estatuto sociojurídico com capacidade de equilibrar a força dos contratantes (empregador e

empregado), pois, no seu entendimento, o empregador já é naturalmente um ser coletivo, ainda que não esteja filiado a uma entidade representativa.

Todavia, frise-se que a atuação do sindicato deve ser redimensionada para conseguir atender a ampla flexibilização trazida pela reforma trabalhista. Desse modo, é necessário reestruturar essas instituições para que tenham mais autonomia administrativa o que permitirá atuarem em nome da coletividade.

Braghini (2019), ratifica o entendimento de que a reforma trabalhista deu maior flexibilidade ao direito do trabalho, porém acredita na existência de um descompasso, porquanto, a reforma trabalhista não foi precedida de uma reforma sindical. Então, é imperioso uma reformulação institucional dos sindicatos para que sejam capazes de acompanhar essas novas demandas consequência.

O papel dos sindicatos é representar os trabalhadores por meio das denominadas ferramentas coletivas (negociações coletivas). A utilização dessas ferramentas auxilia no encontro do equilíbrio e da determinação preconizados no art. 8º, inc. III (CF/88).

Assim, por meio dos sindicatos, é possível assegurar a defesa dos direitos e dos interesses dos empregados (coletivos ou individuais), tanto na esfera administrativa quanta na esfera judicial, pois, repisa-se que esses entes coletivos possuem a força necessária para negociar com grandes empregadores.

5 IMPLICAÇÕES DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIZAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA

Primeiramente, é preciso considerar o contexto histórico do Brasil e o advento da reforma trabalhista, depois é indispensável discutir e refletir sobre o papel das duas figuras que representam a relação de emprego (empregado e empregador).

De um lado, o empregado, depende do emprego para prover seu próprio sustento e de sua família. De outro, tem-se o empregador que, ainda que almeje lucro é quem gera emprego e impulsiona à economia.

A partir dessa dicotomia, surgiram instrumentos denominados resoluções extrajudiciais com o intuito de amenizar as recessões econômicas, bem como agilizar as demandas trabalhistas de maneira mais efetiva e ágil.

É nesse contexto que ocorreu a flexibilização das normas trabalhistas para conceder maior autonomia às partes para que a tomada de decisão ocorresse de forma mais rápida e efetiva, sem precisar acionar o Judiciário a todo momento.

O principal instrumento que efetiva essa autonomia é o incentivo à conciliação defendido no art. 764, da CLT. Este dispositivo determina que seja submetida à conciliação, tanto dissídios individuais quanto coletivos. Defendendo, de maneira explícita, a negociação como ferramenta indispensável para um debate democrático nas demandas trabalhistas.

Neste sentido, Schiavi (2017), entende que a Justiça do Trabalho se apresenta como a Justiça da Conciliação faz tempo e, não há dúvida de que a melhor maneira de resolver conflitos vem dela, uma vez que o resultado nasce da vontade das partes, que melhor do ninguém conhecem a amplitude do conflito, as próprias necessidades e as possíveis soluções.

Braghini (2017, p. 126), complementa essa ideia dizendo que “a negociação coletiva envolve uma forma peculiar de superação do conflito entre capital e trabalho, com fins terapêuticos, desempenhando uma função política e social de grande relevância, ao incentivar o diálogo social”.

Oportuno dizer que o contexto contemporâneo exige um debate mais extenso em relação a flexibilização das leis trabalhistas. Ainda que os limites da negociação possam ser obscuros, restringir a aplicação da negociação sobre a legislação seria ignorar uma realidade que, aparentemente, se apresenta viável.

Em tempo, destaca-se a primazia do negociado sobre o legislado, ferramenta que flexibilizou as normas trabalhistas e tem como objetivo valorizar o princípio da autonomia privada coletiva, dando às partes o poder de criar normas próprias de orientação, mediante o processo negocial.

A expressão, - negociado - compõe-se de matérias afetas aos interesses dos empregados e empregadores, que estarão sujeitos à negociação. Da negociação coletiva surge dois resultados, os Acordos Coletivos de Trabalho e as Convenções Coletivas de Trabalho diferenciadas anteriormente no texto.

Ressalta-se que a prevalência do negociado sobre o legislado não é novidade trazida pela reforma trabalhista, tendo em vista que seu fundamento, inclusive, é constitucional como se observa do art. 7º, XXVI (CF/88). Deste modo, já acontecia antes mesmo da reforma trabalhista.

A reforma determinou que algumas matérias estão indisponíveis conforme consta no rol do art. 611-B, da CLT, por outro lado, tornou disponíveis para negociação outros direitos constantes no rol do art. 611-A, da CLT. Quanto a estes últimos, entende-se que a lei permitiu sua mitigação e redução.

Frisa-se, não haver consenso doutrinário, nem jurisprudencial sobre os limites da negociação das matérias referenciadas em tal dispositivo. Enquanto alguns defendem que não pode haver restrição de direito fundamental garantido no ordenamento jurídico; lado outro, defende que a negociação coletiva poderá ter maior abrangência, inclusive, restringindo direitos e garantias fundamentais.

Ademais, conforme já explanado alhures, os ACT's e as CCT's, são normas coletivas capazes de estipular condições de trabalho para além daquilo que está descrito no contrato individual ou na lei. Em síntese, o que for negociado entre as partes contratantes, torna-se regra para os envolvidos mesmo que para isso tenha que contrariar determinadas regras legais.

Em que pese a legislação infraconstitucional tenha fixado parâmetros para aplicar tais negociações, o ponto controvertido é o limite de atuação dessas negociações, tanto em seu aspecto negativo (art. 611-B/CLT), quanto positivo (art. 611-A/CLT).

Neste contexto, surgem debates acerca de possível violação de preceito fundamental, tendo em vista que ao desconhecer esses limites as negociações podem criar normas que não sejam benéficas ao empregado.

Neste sentido, merece destaque o termo “entre outros” presente no caput do artigo 611-A (CLT), dando a entender tratar-se de rol exemplificativo. Isso implica dizer que é possível incluir e discutir outras matérias no debate e, ainda que o resultado venha ser desfavorável ao empregado, sua aplicação será obrigatória.

As matérias previstas no art. 611-B, CLT, chamados de parâmetros negativos é um suposto limite que a lei dá à negociação coletiva. E quando uma dessas matérias se torna objeto de transação, a negociação pode, em contrapartida, ser nula.

Cassar (2017) diferencia o temo taxativo de restritivo. O entendimento é de que o rol do art. 611-B, da CLT, não é taxativo, mas sim restritivo. Assim leciona: “é claro que a norma não é taxativa, mas sim restritiva, pois esqueceu de impedir que a negociação coletiva viole, por exemplo, direitos da personalidade e liberdades garantidas pela Constituição.”

Desta maneira, observa-se que poderá haver outros vícios capazes de anular a norma coletiva ou uma cláusula inserida na negociação. Salienta-se o fato de que no exame de validade das negociações coletivas, a Justiça do Trabalho terá como base a intervenção mínima na autonomia coletiva, nos termos do §1º, do art. 611-A e §3º do art. 8º, ambos da CLT.

Ainda, a Justiça do Trabalho decidirá a demanda levando em conta apenas os requisitos do negócio jurídico, ou seja, se a negociação foi exercida por agente capaz, se o objeto é lícito, e se houve consentimento da vontade. Não irá adentrar ao mérito da questão.

Outrossim, a nova redação do art. 620, CLT, trouxe maior amplitude aos acordos coletivos, pois, diferentemente do que ocorria antes da reforma trabalhista, os acordos passaram a prevalecer sobre as convenções.

Diante disso, ainda que a convenção seja mais benéfica, ela não prevalecerá perante o acordo, pois o legislador entendeu que o acordo coletivo trata de forma mais específica as peculiaridades dos empregados e da empresa, portanto, o acordo encontra-se munido de mais poder.

No contexto da flexibilização, também surgiu a figura do hypersuficiente, descrito no art. 444, da CLT. A lei considera hypersuficiente aquele trabalhador que tenha educação de nível superior e que receba salário igual ou maior que duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), conforme mencionado retro.

Preenchidos esses requisitos o empregado tem o poder de negociar seu contrato de trabalho diretamente com o empregador, ainda que por meio de cláusula de negociação coletiva.

Todavia, na prática, quando essas negociações diretas acontecem entre o hypersuficiente e o empregador, acabam por influenciar a efetividade das normas coletivas, porquanto, algumas matérias precisam ter maior proteção, deveriam no mínimo serem discutidas por meio de negociação coletiva.

Não é que a negociação individual não mereça ser considerada (autonomia privada individual), mas não parece razoável que o empregado negocie direitos dos quais não tenha amplo conhecimento legislativo. Isto é, possuir grau de escolaridade superior não implica ter o esclarecimento necessário para negociação de determinados direitos.

Pelo exposto, conclui-se que a prevalência do negociado sobre o legislado é válido como incentivo à conciliação e a discussão de determinados direitos. Todavia, é preciso

cautela nessas negociações por se tratar de direitos e garantias fundamentais conquistados pelos trabalhadores durante muito tempo e com muita luta.

6 VIOLAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS À LUZ DA LEI Nº 13.647/17

Algumas indagações surgem acerca da possível violação de preceitos fundamentais diante do disposto no artigo 611-A (CLT), eis que mediante este dispositivo tornou-se possível restringir direitos normativos infraconstitucionais.

Segundo Bastos e Cioffi (2019, p. 37), além da violação ao princípio da norma mais favorável prevista no art. 7º, caput (CF/88), a prevalência da negociação individual sobre a coletiva, resulta em mitigação constitucional, pois contraria preceitos fundamentais inerentes à autonomia privada coletiva, nos termos do art. 7º, inc. XXVI, e art. 8º, incisos III e IV, ambos da CF/88.

Ao referir à Lei 13.467/17, Cassar (2017, p. 76), diz que “a norma não teve como objetivo ampliar direitos, pois isso sempre foi possível” na verdade, a reforma acabou por “transformar a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis”.

Em conformidade com o direito adquirido previsto art. 5º, XXXVI (CF/88) e sob a ótica dos princípios do direito do trabalho no âmbito constitucional e infraconstitucional, quando houver mais de uma norma possível de ser aplicada na mesma situação jurídica, deve ser escolhida aquela que for mais benéfica ao empregado.

Segundo Delgado (2019, p.234) a norma mais benéfica deve ser aplicada ao trabalhador em três situações, quais sejam: quando estiver elaborando a norma, quando houver confronto entre normas concorrentes e no contexto de interpretação das normas jurídicas.

Em todas as hipóteses, deve ser assegurado o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, assentado no artigo 1º (CF/88), pois o trabalhador deve ser entendido como ser humano, sujeito das relações sociais e trabalhistas, não objeto.

Desta feita, não é plausível que se aplique uma norma mais prejudicial ao trabalhador sendo que existe outra mais favorável, assim não sendo, ocorrerá uma efetiva violação de preceito fundamental.

Neste contexto, cabe repisar a importância do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, pois o empregado não pode renunciar a seu direito por sua simples vontade.

Ademais, são violações que atentam contra o arcabouço protetivo do direito do trabalho, e aos princípios dele inerente.

Por fim, merece esclarecer, que o princípio do retrocesso social, determina que é vedado em nosso ordenamento jurídico desrespeitar direitos sociais conquistados, ou seja, não pode haver regressão das prestações positivas concedidas pelo Estado aos empregados.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, observa-se que a reforma trabalhista estabeleceu de forma expressa a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, porém é preciso ponderação ao analisar a autonomia privada individual e coletiva no âmbito dessas negociações.

Acompanhando a tendência mundial de incentivo à conciliação, a CLT estimula que as partes levem determinadas matérias à mesa de negociação. O resultado desse debate é a criação de normas capazes de orientar as relações cotidianas no mundo corporativo e complementar as normas já existentes na seara trabalhista.

Em que pese a negociação apresentar-se como ferramenta indispensável a democratização das relações trabalhistas, algumas observações devem ser feitas, pois a Lei 13.467/17, permitiu transacionar direitos trabalhistas outrora não negociáveis, a exemplo do empregado hipersuficiente.

Embora esse empregado precise preencher determinados requisitos para ser considerado hipersuficiente, como: ter curso superior, e ganhar duas vezes mais que o teto da previdência, mesmo assim, ele não deixa de ser empregado.

Assim, a possibilidade de negociar diretamente com o empregador, mesmo em prejuízo próprio gera insegurança e desconforto.

Neste sentido, reforma trabalhista acaba por violar princípios, por exemplo, da norma mais benéfica e da dignidade da pessoa humana, porque permite ao empregado hipersuficiente transacionar direitos fundamentais dos quais pode vir a restar-lhe prejuízo.

Desta feita, o mais plausível é que as negociações sejam realizadas pelos entes coletivos, sindicatos, pois são eles quem têm o poder de equivalência, ou seja, de equilibrar a relação entre empresa e empregado.

Sabendo que a capacidade de exercer a autonomia privada coletiva é do sindicato, busca-se por meio dela ajustar o desequilíbrio entre empregador e empregado com o intuito de garantir que as negociações não ultrapassem os limites determinados pela CF/88, tampouco venha mitigar direitos e garantias fundamentais.

Não se pode deixar de lembrar que para maior efetividade e proteção de direitos, é necessário fazer uma reforma sindical, permitindo, especialmente, a pluralidade de sindicatos para que atuem de forma mais próxima das demandas dos empregados observando pontos relevantes, por exemplo, região que a empresa atua, tipo de atividade e função exercida.

Conclui-se que as negociações são instrumentos hábeis de democratização do direito do trabalho, mas devem ser feitas por entes (sindicatos) para alcançar a equivalência de direitos e liberdades, sem sofrer punições pelas suas ações. Devendo considerar que a liberdade para negociar deve ser sempre pautada nos limites da CF/88, sem afrontar os direitos ali garantidos.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Bianca; CIOFFI, Leandro. **A efetividade fundamental de negociação coletiva de trabalho e o problema da prevalência da negociação individual** in: Revista de direito do trabalho. Coordenação de Ives Gandra Martins da Silva e Thereza Chistina Nahas. Ano 45. Vol. 206, setembro de 2019. São Paulo: Thompson Reuters Brasil Conteúdo e tecnologia Ltda.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista: Flexibilização das normas sociais do trabalho**. São paulo: Ltr, 2017.

BRASIL. Consolidação das leis de trabalho. Decreto-lei n.º 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: 05 out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11ª ed. revista e atualizada. São Paulo: Método, 2015.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São paulo: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São paulo: Ltr, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da lei 13.467/17**. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017.

REFORMA trabalhista pelo professor e advogado trabalhista Marcelo Braghini. Ribeirão Preto, 2018. (7 min.), P&B. Disponível em:
<<http://www.braghiniadvocacia.com.br/site/2018/04/28/reforma-trabalhista-pelo-professor-e-advogado-trabalhista-marcelo-braghini/>>. Acesso em: 05 out. 2021.

Submetido em 02.10.2021

Aceito em 20.10.2021