

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

ACESSO À JUSTIÇA I

EDINILSON DONISETE MACHADO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

A174

Acesso à justiça I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenador: Edinilson Donisete Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-283-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Justiça. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC

www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

ACESSO À JUSTIÇA I

Apresentação

O XXV Congresso Nacional do CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito –, sob o tema “Cidadania e Desenvolvimento Sustentável: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito” realizado em Curitiba-PR entre os dias 07 e 10 de dezembro, promoveu mais uma edição com uma série de inovações criadas por sua diretoria, entre as quais a divisão dos já tradicionais Anais do Evento em vários livros distintos, cada um para um Grupo de Trabalho.

Neste livro encontram-se 18 capítulos resultados de pesquisas desenvolvidas em mais de 10 Programas de Mestrados e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento da área, que resultou na presente obra.

Nessa publicação veiculam-se valiosas contribuições teóricas das mais relevantes inserções na realidade brasileira, com a reflexão trazida, pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil, na abordagem dos direitos fundamentais e da democracia, com suas implicações na ordem jurídica brasileira.

Assim a divulgação da produção científica socializa o conhecimento, com critérios rígidos de divulgação, oferecendo à sociedade nacional e internacional o papel irradiador do pensamento jurídico, aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no presente livro, demonstrando o avanço nos critérios qualitativos do evento.

Por fim, nossos sinceros agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar e apresentarmos o presente livro, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Curitiba, 10 de dezembro de 2016

Organizadores:

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM / UENP

JUSTIÇA SOCIAL: A DENSIFICAÇÃO DOS INTERESSES TRANSINDIVIDUAIS TRABALHISTAS ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

SOCIAL JUSTICE: THE EFFECTIVE TRANSINDIVIDUAL RIGHTS WORK THROUGH COLLECTIVE BARGAINING.

Lorena Matos Gama ¹

Resumo

Os direitos fundamentais podem ser invocados para vincular as relações entre particulares, de modo que existem direitos que transcendem a esfera da tutela do ente particular, comportando uma titularidade indeterminável em alguns casos. Dentro desta perspectiva existem direitos que podem se enquadrar neste contexto e sem denominados de Direitos Transindividuais Trabalhistas. A negociação coletiva constitui um instrumento favorável a concretização de direitos transindividuais na medida em que a resolução de conflitos é proporcionada pelos próprios envolvidos como uma forma de auto composição. A justiça social pode ser alcançada através da negociação coletiva com ampliação de direitos.

Palavras-chave: Direitos transindividuais, Negociação coletiva, Justiça social, Ampliação e densificação de direitos

Abstract/Resumen/Résumé

Fundamental rights can be invoked to link the relations between individuals, so that there are rights that transcend the sphere of the particular entity tutelage, comprising an undetermined ownership in some cases. From this perspective there are rights that can fit in this context and without called trans-labor laws. Collective bargaining is an enabling tool to achieving transindividual rights in that conflict resolution is provided by the very involved as a form of self composition. Thus, social justice can be achieved through collective bargaining when Labour transindividual rights may be expanded and densified.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Rights transindividual, Collective bargaining, Social justice, Expansion and densification rights

¹ Advogada. Especialista em Direito Tributário (IBET). Especialização em andamento em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário (PUC-Minas). Mestranda em Direito Público (UFBA).

INTRODUÇÃO

As normas de direitos fundamentais, criadas pelo legislador, que visam garantir, com excelência, a preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador, são denominadas de normas heterônomas. Um traço diferenciador do direito do trabalho é a possibilidade de criação de normas pelas próprias partes através da Negociação coletiva, as normas autônomas, criando um patamar de direitos superiores aqueles já previstos nas normas heterônomas.

Sendo assim, urge questionar: As negociações coletivas podem constituir o ambiente preferencial de efetivação dos direitos metaindividuais trabalhistas, em substituição às vias judicial e legislativa?

O objetivo geral é analisar a negociação coletiva como um instrumento de harmonização das relações de trabalho privado e sua eficácia na efetivação dos direitos metaindividuais trabalhistas a partir do conceito de justiça participativa. Os objetivos específicos buscarão identificar as espécies de direitos metaindividuais trabalhistas passíveis de negociação coletiva, assim como como verificar a força vinculante do conteúdo normativo das convenções coletivas. Será necessário também levantar os limites à ampliação ou restrição de direitos metaindividuais através via negocial e relacionar os requisitos mínimos de participação democrática indispensáveis à constituição de uma negociação coletiva justa.

Por fim, o trabalho proporcionará refletir sobre a negociação coletiva como instrumento de justiça participativa, levando em consideração os pressupostos da igualdade.

1 A FUNDAMENTALIDADE DOS INTERESSES TRANSINDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Robert Alexy (ALEXY, 2011, p. 25) explicita a existência de indagações sobre quais direitos o indivíduo possui enquanto ser humano e enquanto cidadão de uma comunidade, quais princípios vinculam a legislação estatal. É exatamente a partir da consciência da existência de direitos que são inerentes ao ser humano seja ele isolado ou em comunidade que surge a fundamentalidade, como sinônimo de primordial, de alguns direitos.

Os direitos fundamentais entendidos como o resultado da personalização e positivação constitucional de valores básicos, integram ao lado dos princípios o núcleo essencial dos Estados Democráticos. Os direitos fundamentais podem ser considerados pressuposto, garantia e instrumento do princípio de autodeterminação dos povos por intermédio de cada indivíduo mediante o reconhecimento do direito a igualdade e participação.

A fundamentalidade desses direitos está relacionada a subtração de plena disponibilidade por parte dos poderes constituídos (SARLET, 2010, p. 173-174). Os direitos dos trabalhadores estão insertos no rol de direitos sociais da Constituição Democrática de 1988. Os direitos sociais são entendidos como fundamentais na medida em que possuem o caráter nitidamente indisponível para os seus titulares.

Os direitos dos trabalhadores positivados nos art. 7 a 11 da Constituição Federal, são, na verdade, concretizações do direito à liberdade e do princípio da igualdade (ou da não-discriminação), ou mesmo posições jurídicas dirigidas a uma proteção contra ingerências por parte dos poderes públicos e entidades privadas (SARLET, 2010, 173-174).

Significa afirmar que o conteúdo daqueles direitos ora mencionados, representam um patamar civilizatório mínimo de direitos que possuem um caráter dúplice, enquanto possui como signatários os trabalhadores, deverão também ser cumpridos pelas empresas. Logo, os direitos sociais dos trabalhadores, diante da dimensão fundamental exposta, possuem eficácia no âmbito das relações privada, ao passo que, as empresas devem garantir aos seus trabalhadores a obediência do mínimo estabelecido na Constituição, como prevalência do Estado Social Democrático.

Importa salientar que há direitos que vão além do indivíduo, ao passo que uma possível lesão destes direitos implicaria na afetação de um número considerável de pessoas. Alexy, como já citado, afirmou como “direitos do cidadão em comunidade”, posto que a violação dessa espécie de direitos não afetaria apenas o ser humano enquanto indivíduo, mas o ser humano enquanto ente coletivo.

Essa espécie de direitos vem sendo tratada e denominada como direitos transindividuais, vez que transcendem a esfera isolada e individual do ser humano. Ao passo que, uma possível violação dos referidos direitos pode redundar numa

ofensa de toda a humanidade. Sobre a escolha da nomenclatura Manoel Jorge se manifestou:

“A opção pelo termo transindividuais” não corresponde a escolha aleatória, sim decorre da terminologia consagrada na Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990, o conhecido Código de Defesa do Consumidor, precisamente nos incisos I e II do parágrafo único do art. 81, conquanto propositadamente nos distanciemos da locução “direitos” metaindividuais pelo que carrega de atrelamento vicioso às antigas concepções jurídicas de feição liberal”. (SILVA NETO, 2004, p. 28).

À guisa de simples conclusão é possível afirmar que os direitos Transindividuais, que também podem ser chamados de supraindividuais, metaindividuais¹ ou simplesmente direitos coletivos em sentido amplo, são aqueles que são inerentes a grupos, classes ou categorias, que podem ou não ser determinadas, sendo que em alguns casos não são passíveis de divisibilidade, em razão da impossibilidade de disposição de modo estritamente individual.

Os direitos elencados como Transindividuais são classificados como difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Os direitos difusos possuem como signatários todas as pessoas que estão ligadas a uma mesma circunstância fática e que são indetermináveis em razão da sua extensão, sendo um direito de natureza indivisível. Em razão destas características Marcelo Abelha os denomina como direitos plurindividuais (ABELHA, 2004, p. 43-44).

Uma característica identificadora deste direito Transindividual é a indivisibilidade do seu objeto, que consiste em reconhecer que a ameaça ou lesão ao direito de um de seus titulares constitui ameaça ou ofensa a todos os demais titulares (ANDRADE, 2014, p. 21). Já a caracterização a respeito da situação de fato em comum é a constatação de que basta os titulares do direito estejam numa situação fática homogênea que lhe confira o direito previsto numa regra ou princípio.

No que tange Direitos Coletivos em sentido estrito é importante enfatizar, de logo, que os signatários deste direito são pessoas ligadas por um liame jurídico,

¹ O reconhecimento e a normatização jurídica dos direitos/interesses de dimensão coletiva permitem identificar, a par dos já consagrados campos do Direito Público e do Direito Privado, uma terceira e novel seara, que se pode denominar por Direito Coletivo ou Metaindividual, composto pelas regras e princípios que se prestam a concretizar os interesses ou direitos subjetivos de natureza transindividual. ANDRADE, Adriano. **Interesses difusos e coletivos esquematizados**. 4. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p.18

razão pela qual é possível determinar quem são os titulares de um direito que está sendo violado ou sofrendo ameaça de violação.

Sendo assim, ao contrário dos direitos difusos, para a caracterização de um direito como coletivos em sentido estrito é imprescindível a existência de um vínculo jurídico e não apenas fático.

O vínculo fático dos direitos difusos está mais relacionado ao fato social introduzido por Durkheim (DURKHEIM, 2007, p. 2). O referido filósofo descreve que um fato social é usado para designar mais ou menos todos os fenômenos que ocorrem e se desenvolvem no interior da sociedade, que ainda que se apresentem de modo reduzido ou de modo genérico, representam algum interesse social. Emile Durkheim (DURKHEIM, 2007, p. 9) ainda acrescenta que os fatos sociais se irradiam sobre o interior de um grupo:

Contudo, pode-se defini-lo também pela difusão que apresenta no interior do grupo, contanto que, conforme as observações precedentes, tenha-se o cuidado de acrescentar como segunda e essencial característica que ele existe independentemente das formas individuais que assume ao difundir-se.

Já em relação ao vínculo jurídico que é imprescindível para caracterização de um direito como Coletivo em sentido estrito é possível afirmar que previamente uma regra ou um princípio deve lhe garantir alguma relação, similitude, consequência ou efeito.

Em síntese apertada ainda é possível afirmar que é possível a existência de um vínculo jurídico nos Direitos Difusos, porém, não é um critério relevante para a sua caracterização, enquanto que nos Direitos Coletivos notadamente existirá o tanto o vínculo fático quanto o vínculo jurídico.

Para concluir a caracterização dos Direitos Coletivos importa salientar que o seu objeto também é indivisível assim como os Direitos Coletivos, na medida em que, não representa meramente em feixe de interesses individuais, mas síntese deles, resta inviabilizada a busca da proteção judicial dos interesses dos diversos indivíduos componentes de coletividade (SILVA NETO, 2004, p. 36).

Ainda acerca da indivisibilidade do objeto é possível trazer mais contribuições do Professor Manoel Jorge quando ele exemplifica que:

“A indivisibilidade, por sua vez, tanto pode ser evidenciada no exemplo do meio ambiente do trabalho quanto em outra circunstância de ofensa a

interesse transindividuais de natureza trabalhista, como na eventualidade de ferimento á liberdade sindical coletiva (art. 8º, I). Na situação, constata-se a legitimidade da agremiação sindical para repelir toda e qualquer investida quer no Estado ou mesmo do empregador no sentido de impor limitação á liberdade para o exercício das funções de defesa da categoria. Como o interesse agravado é, em substancia, coletivo, não esta aberto espaço para o empregado mesmo sindicalizado obter um provimento judicial tutelador de um interesse que, nem de longe é individual, mas sim, convictamente, coletivo”. (SILVA NETO, 2004, p. 37)

Já com relação aos chamados Direitos Individuais Homogêneos é possível delimitar seu conteúdo como direitos subjetivos individuais que possuem homogeneidade e identidade na sua origem (ANDRADE, 2014, p. 28). Dúvidas surgem acerca do conteúdo da chamada “origem comum”: se necessitaria de um vínculo jurídico ou bastaria a existência de uma situação fática comum.

O art. 81 do Código de Defesa do Consumidor² (BRASIL,) define as três espécies de direitos transindividuais, porém, ao tratar dos direitos individuais homogêneos a norma é omissa não esclarecendo se o vínculo de integração seria jurídico ou bastaria o fático. Seguindo o raciocínio de Hugo Nigro Mazzilli basta que o vínculo jurídico que os une seja a mera circunstancia fática.

Ocorre que, para caracterização de um direito como Individual homogêneo torna-se necessário que os sujeitos sejam determinados, bem como que o objeto seja divisível. Sendo assim, a tutela dos Direitos Individuais Homogêneos poderá ser exercida tanto por meio de uma ação coletiva, como pelos próprios sujeitos visando a reparação de um dano fático.

A respeito da caracterização e da atuação importa trazer à baila mais alguns escritos de Manoel Jorge:

“No contexto das relações de trabalho, exemplo claro de interesse individual homogêneo ofendido se refere á hipótese de dispensa de trabalhadores por

² Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

determinado empregador sem que tenha havido o pagamento dos valores relativos á extinção contratual imotivada. Em casos como tais, poderá o empregado propor ação trabalhista para compelir a empresa á solutio das parcelas devidas. (SILVA NETO, 2004, p. 40)

Pode-se concluir que os Direitos Transindividuais possuem como signatários uma comunidade indeterminável, enquanto que os direitos coletivos uma coletividade determinável. No que concerne os direitos individuais homogêneos, pode-se compreender como um conjunto de sujeitos que podem ser prontamente determinados e com objeto plenamente divisível, como é o caso da Negociação Coletiva.

A adoção de uma Portaria, por exemplo, vedando a negociação coletiva para firmar cláusulas de natureza social violaria direitos difusos. A justificativa da assertiva anterior é baseada no fato de que toda uma sociedade ligada por circunstâncias fáticas seria afetada, bem como trabalhadores de uma determinada empresa estariam sujeitos a observância de uma norma administrativa, que é, em si, indivisível estaria prontamente violando direitos coletivos.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (LEITE, 2011, p. 186) há quem sustente que não existe direitos difusos no âmbito dos direitos trabalhistas, na medida que já existe um prévio conhecimento dos sujeitos na relação de emprego: o empregado e o empregador, seja ele individual ou coletivamente considerado.

Com muita propriedade Bezerra Leite (LEITE, 2011, p. 186) adverte que os interesses difusos no campo das relações de trabalho têm como titulares potenciais os trabalhadores, ou seja, aqueles que, mesmo não identificados, poderiam ser futuros sujeitos numa relação de emprego, como no caso de o Poder Público resolver contratar servidores para investidura em cargos ou empregos permanentes sem a realização de concurso público.

No âmbito laboral existente uma celeuma acerca da existência ou não de direitos difusos e para esclarecer a sua admissibilidade Manoel Jorge traça um rol meramente exemplificativo de direitos difusos de natureza trabalhistas:

“(...) sendo possível indicar outras situações: I) desrespeito do art. 93 da Lei 8.213/91, que estabelece a compulsoriedade de as empresas com mais de 100 empregados contratarem pessoas portadores de deficiência; II) exigência de atestado de esterilização e/ou de submissão da empregada a exame para certificar-se acerca de tal condição; III) elaboração das odiosas

e reprováveis listas negras, nas quais o empregador ou o sindicato econômico faz circular entre as unidades empresariais o malsinado rol de trabalhadores que postulam perante a justiça do Trabalho, ofendendo-se tanto a garantia fundamental de acesso ao mercado de trabalho quanto o direito individual de recurso ao Judiciário, consubstanciado no princípio da universalidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal); IV) Utilização do trabalho escravo; V) ausência de disciplina legal no tocante ao recurso da automação, pelos seus desdobramentos relativamente à diminuição da oferta de empregos; VI) inclusão de cláusula compromissória em contrato de trabalho, fixando-se, desde a gênese da relação contratual, o árbitro para solucionar conflito entre empregado e empregador, vedando-se, de igual modo, o acesso à justiça do trabalho". (SILVA NETO, 2014, p 35-36)

É plenamente possível que os direitos trabalhistas enquanto estampados constitucionalmente sejam considerados como Direitos que ultrapassam a esfera meramente individual, podendo inclusive um mesmo fato trabalhista desencadear lesões a direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

2 DIREITOS TRANSINDIVIDUAIS PASSÍVEIS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OS LIMITES:

A Convenção 154 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil pelo Decreto 1256 de 29 de setembro de 1994 (BRASIL, 1994), define no artigo 2º a Negociação Coletiva como:

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A partir da análise da Convenção 154 da OIT pode-se inferir que existe uma multiplicidade de sujeitos a qual a negociação coletiva é dirigida. Sendo de clareza

meridiana que em relação aos trabalhadores é mais restrito pois tratar-se-á sempre de uma organização de trabalhadores, enquanto que para os empregadores a legitimidade é ampliada podendo ser exercida pelo empregador isolado, por um grupo de empregadores ou ainda por uma ou várias organizações de empregadores. No que tange ao objeto da negociação está regulará e fixará as condições de trabalho e emprego entre empregadores e trabalhadores.

José Claudio Monteiro de Brito Filho (FILHO, 2012, p. 150) define a Negociação Coletiva como “o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”.

Simbologia existente entre a Negociação Coletiva e os direitos fundamentais é sintetizada com maestria por Antônio Carlos Aguiar (AGUIAR, 2011, p. 73) em um estudo primoroso e aprofundado ele afirma que a Negociação Coletiva de Trabalho é o mecanismo mais próximo e adequado para a efetivação e respeito das condições de um cidadão trabalhador, bem como da segurança que pode prestar à aplicação e subsunção dos direitos fundamentais, é possível com ela – a Negociação Coletiva – alcançar efetiva concretização às situações próprias e efetivas que é chamada a enfrentar.

Sendo assim, a negociação coletiva surge a partir da necessidade de solucionar impasses e equilibrar os interesses entre o empregador e o trabalhador, estando o primeiro em busca de maior quantidade de mão de obra por menor valor enquanto que o trabalhador busca maior salário com menor esforço.

No conceito que Amauri Mascaro Nascimento traz expressa claramente que se trata de um processo voluntário de solução de conflitos:

(...) uma discussão que culmina em um contrato, como é comum, mas que pode também levar a outro tipo de resultado, sem a eficácia normalmente atribuída a um contrato na sua plena expressão jurídica (...), ou seja, é o processo de discussão que leva a um contrato no sentido estrito, ou a um pacto no sentido amplo. (NASCIMENTO, 2011, p. 244-245)

A Convenção coletiva é o acordo feito entre os sindicatos representantes dos trabalhadores e dos empregadores de uma ou mais categorias laborais, no qual o

art. 611 da CLT³ traz a definição. Já o Acordo Coletivo é aquele formalizado entre o Sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. Alice Monteiro de Barros traz a distinção entre convenção coletiva do trabalho e acordo coletivo:

A distinção entre acordo e convenção, frise-se, consiste no seguinte: enquanto esta é intersindical, aquele pode ser celebrado entre sindicato profissional e empresas (art. 611 § 1º da CLT), por empregadores que resolvam celebrar acordos com os respectivos empregadores (art.617 da CLT) e também por empresas que não estejam incluídas no enquadramento a que se referia o art. 577, sendo a outra parte uma entidade de representação profissional (art. 618 e 921 da CLT); os efeitos do acordo coletivo são *inter partes*, e os da convenção coletiva *erga omnes*. (BARROS, 2013, p. 1230).

É possível concluir que a negociação coletiva constitui um procedimento de solução de conflitos através do meio negocial, tendo como produto Acordos e Convenções Coletivas, aptos a produzir normas autônomas que regularão as relações entre empregadores e trabalhadores ou empregados. Regras e princípios sobre as negociações coletivas estão inseridas na CR/88, como o reconhecimento da dos acordos e convenções coletivas estampados no art. 7, XXVI.

A Negociação Coletiva e o seu produto - as normas coletivas - sujeitam a observância do princípio da Adequação Setorial Negociada, que significa que o procedimento de elaboração, durante a Negociação Coletiva, faz-se necessário levar em consideração as normas fruto de processo legislativo próprio chamadas de normas heterônomas.

Assim, o referido princípio, de acordo com os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2015, p. 1399) traz a sobreposição das normas coletivas, também chamadas de normas autônomas, em relação as heterônomas quando: a) as normas autônomas juscoletivas estabeleçam padrões de direitos superiores ao padrão geral oriunda da legislação heterônoma aplicável e b) quando as normas autônomas flexibilizam parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa e não absoluta.

Em relação ao primeiro critério Maurício Godinho (DELGADO, 2015, p. 1399) ainda esclarece que o patamar dos direitos trabalhistas é elevado e não vai de

³ Art. 611 da CLT. Convenções coletivas de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

encontro com os direitos individuais do trabalho. No segundo critério quando ocorre indisponibilidade relativa, o princípio da indisponibilidade de direitos é afetado, mas apenas as normas relativas, sendo preservadas as normas de indisponibilidade absoluta.

Como mencionado, o sucesso da Negociação coletiva resulta na formação de um acordo ou de uma convenção coletiva do trabalho, de modo que, caso não se chegue a um senso comum as partes deverão ajuizar dissídio coletivo conforme previsão do art. 114 da Constituição Federal.

Importante asseverar que os direitos passíveis de ser objeto de Negociação Coletiva não são todos os direitos transindividuais tendo em vista que não é possível vislumbrar uma negociação relacionadas aos direitos difusos, dado a face indeterminável dos titulares (SILVA NETO, 2004, p. 34).

O art. 613 da CLT (BRASIL, 1943) estabelece o conteúdo essencial dos Acordos e Convenções coletivas de modo que indicam que deverá conter obrigatoriamente “a designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes”, bem como “categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos”. Deste modo, como os direitos difusos afetam uma categoria indeterminável de pessoas tens que não seria possível a negociação coletiva desta espécie de direito.

Entretanto, vale trazer a lume o seguinte ponto de vista: em um Acordo coletivo fuma empresa estabeleça a seguinte cláusula: “Será efetivada a contratação de pessoas portadoras de deficiência física auditiva no percentual de no mínimo 20% (vinte por cento) do total de funcionários da empresa”. Neste caso, é possível afirmar que muito embora se saiba a categoria abrangida, vislumbra-se também a consagração de um direito difuso, tendo em vista que possibilitará o acesso ao emprego naquela empresa pessoas indetermináveis por enquanto, mas que são ligadas por uma circunstância fática comum: todas serão portadoras de deficiência auditiva. Logo, malgrado posições em contrário, é plenamente possível afirmar que pode a negociação coletiva criar cláusulas que regulem direitos difusos.

O resultado do acordo entre os sindicatos representantes de cada parte tem caráter normativo, constitui fonte formal de direitos e obrigações, com eficácia *erga omnes*. A convenção coletiva é constituída de cláusulas normativas, que fixam condições genéricas de trabalho para membros da categoria e que vão estabelecer

o conteúdo do contrato individual, tratando dos direitos e deveres das partes contidas no contrato.

Porém, como adverte Vólia Bomfim (BOMFIM, 2013, p 1252-1253) as cláusulas normativas não é o único conteúdo possível das Normas Coletivas, advertindo que os Acordos e Convenções Coletivas poderão conter cláusulas normativas, como já mencionados, cláusulas obrigacionais, que estas se direcionam às partes formais (sindicatos) criando obrigações entre eles e a cláusulas de garantia que possuem como finalidade regulação do próprio instrumento coletivo, trazendo por exemplo a vigência, abrangência, eficácia e duração.

Ainda no escólio de Vólia Bomfim (BOMFIM, 2013, p. 1253), as cláusulas normativas podem ser divididas em econômicas quando criam vantagens e benesses para os trabalhadores com repercussão financeira, em sociais quando representam apoio social aos empregados e em de adaptação quando para adequar os direitos dos trabalhadores a realidade econômica atual da empresa apresentam redução de direitos trabalhistas. Importante enfatizar de imediato que as cláusulas de adaptação que reduzam direitos previstos em leis ou regulamentos empresariais não podem reduzir definitivamente os direitos já conquistados pelos trabalhadores.

Primeiro, porque a Súmula 51 do TST garante que que cláusulas regulamentares que revoguem ou alterem direitos e vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Segundo, porque a Constituição Federal estabelece no art. 7, caput e inciso VI estabelece como núcleo essencial dos direitos transindividuais aqueles que garantam uma melhoria de sua condição social, bem como a irredutibilidade salarial.

Terceiro, porque embora a própria norma constitucional preveja que a irredutibilidade salarial possa ocorrer por meio de acordo ou convenção coletiva, essa redução não poderá ser permanente nos termos do Art. 2º da Lei nº 4.923/65. Sendo assim, a mitigação de direitos trabalhistas transindividuais, em especial o salário e a jornada, só poderá ocorrer por um período e desde que comprovada crise financeira na empresa.

Deste modo, para possibilitar a redução salarial deverá a empresa comprovar dificuldade econômica, bem como com a necessária negociação coletiva com participação ativa do Sindicato dos trabalhadores da respectiva categoria profissional.

Ademais, a referida norma, como dito, garante o elemento transitoriedade na hipótese de formalização de um Acordo Coletivo. A legislação prevê ainda que o acordo deva ser homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco) por cento do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

Não obstante, há outros requisitos em que a empresa deverá se precaver para que a redução seja compreendida como legal. Observe-se que a redução de salários em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho possuem limitações, pois as cláusulas constantes de instrumentos coletivos de trabalho devem se pautar na legislação nacional, de modo a não restringir direitos.

É fundamental trazer a lume a ideia de que, segundo Antônio Carlos Aguiar (AGUIAR, 2011, p. 73), mesmo a par de inúmeras possibilidades que se verifica para interpretação e concretização dos direitos fundamentais, para uma dada situação em concreto, a adoção e a ponderação dos princípios será norteadada pela supremacia das normas constitucionais.

Neste intento, deve ser observado que as normas coletivas se encontram em patamar inferior a lei e de logo elas devem se ater às normas constitucionais e aos tratados internacionais, de modo que as normas coletivas devem obedecer tais limites.

Outrossim, muito embora o objetivo de a Negociação Coletiva ser a ampliação de direitos, as Convenções Coletivas não devem conter cláusulas imperativas de caráter máximo, que são aquelas que impedem a concessão de maiores favores em prol dos trabalhadores, o avanço social deve ser possibilitado. Assim, se a Convenção Coletiva estabelecer que o piso de determinada categoria é superior ao salário mínimo, nada impede que determinada empresa conceda aos trabalhadores um salário superior ao piso da categoria (MEIRELES, 2009, p. 94-96).

Apesar desta afirmativa, vale asseverar que não é possível passar despercebida a dicção dos artigos 622 e 623 da Consolidação da Legislação trabalhista, que nos dizeres de Homero Batista Mateus da Silva (SILVA, 2012, p. 169), representa “o avesso do princípio da condição mais benéfica e da norma mais

favorável, ao exigirem respeito absoluto às cláusulas da norma coletiva, a tal ponto de não permitirem nem mesmo a alteração benéfica”.

As normas em comento representaria um profundo engessamento do conteúdo possível da negociação coletiva, e sobretudo, dificultaria a efetivação dos direitos transindividuais ao estabelecer que não seria possível uma Convenção ou Acordo Coletivo consignar normas contrárias a política salarial vigente.

Ocorre que, a aplicação da hermenêutica jurídica possibilitou compreender que o alcance das normas só se aplicaria se contrato individual ou acordo ou convenção coletiva não rebaixarem o patamar de direitos já garantidos, como já mencionado, nas normas heterônomas. A este respeito, Homero Batista Mateus da Silva menciona que:

“O que mudou ao longo dos anos foi a interpretação dessas cláusulas. Não se deve dizer que o contrato individual não possa suplantar a norma coletiva, mas que ele não pode afastar sua incidência ou rebaixar suas vantagens. Da mesma forma, não se deve pensar que a norma coletiva esteja proibida de melhorar o disposto em lei federal, apenas devendo ter o cuidado de respeitar as disposições gerais sobre periodicidade e condições de reajustes salariais em tempo de crise nacional aguda, como foi o caso das chamadas leis de política salarial de 1970 a 1990”. (SILVA, 2012, p. 169)

Vale asseverar ainda que o art. 620 da CLT (BRASIL, 1943) estabelece que as condições estabelecidas nas Convenções Coletivas, quando forem mais favoráveis, prevalecerão sobre as condições firmadas nos Acordos Coletivos, embora estes sejam mais específicos. Conclui-se que os direitos passíveis de transação por meio da negociação coletiva serão, invariavelmente, os direitos transindividuais

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE JUSTIÇA SOCIAL DOS INTERESSES TRANSINDIVIDUAIS TRABALHISTAS.

A participação dos trabalhadores, dos sindicatos e das empresas no processo de formação e da interpretação das normas possibilita que os interpretes latos e os interpretes leigos possam influir na decisão mais razoável e justa. Logo, uma

sociedade pluralista e democrática participa da construção das normas que lhe seriam aplicáveis.

Fixadas as premissas acerca da possibilidade de participação dos trabalhadores e dos empregadores diretamente na solução de conflitos, é possível afirmar que se trata de um modo pleno de acesso justiça.

Mauro Cappelletti (CAPPELLETTI, 1988, p 12-36) trata com maestria das formas dimensões de Acesso à Justiça. A primeira “onda” de acesso à justiça foi a assistência judiciária; a segunda dizia respeito às reformas tendentes a proporcionar representação jurídica para os interesses “difusos”, na concepção individualista de processo começa a ser rechaçada e a terceira é a concepção mais ampla de acesso à justiça, porque inclui os posicionamentos anteriores, mas vai muito além deles, representando, dessa forma, uma tentativa de atacar as barreiras ao acesso de modo mais articulado e compreensivo.

A demonstração da congruência entre ambas as teorias ora explanadas reside na participação dos envolvidos diretamente no processo de implementação dos direitos, como ocorre na Negociação Coletiva, que se apresenta como um instrumento de Acesso à Justiça, especialmente na modalidade participativa.

A negociação coletiva poderá ser um instrumento de justiça participativa, desde que leve em consideração os pressupostos da igualdade, e a forma de participação dos sujeitos no processo de negociação.

De acordo de Antônio Carlos Aguiar (AGUIAR, 2011, p. 76) a negociação coletiva de trabalho apresenta-se como instrumento de medida e concretização dos direitos transindividuais, que estabelecem uma necessidade da vida social e das circunstâncias fáticas atuais. Frise-se ainda, que acordo com Aguiar as leis não representam a única fonte do direito, como já afirmado anteriormente, é notório que o espaço para a geração e conformação de direitos encontra-se plenamente aberto e apto para a sua completa ocupação pela Negociação Coletiva.

Diante das novas formas de trabalho, em especial os fenômenos da terceirização e das diversas formas de subordinação, de que forma a Negociação Coletiva poderá buscar e concretizar a prevalência da dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho.

A efetividade dos direitos sociais só pode ser concretizada através da efetiva igualdade de oportunidades e através do acordo democrático de vontades. Justiça é Justiça Social. É atualização dos princípios condutores, emergindo nas lutas sociais,

para levar a criação de uma sociedade em que cessem a exploração e opressão do homem pelo homem (LYRA FILHO, 1999, p. 86).

O conceito ora descrito leva a crer que Justiça é a preservação e o reflexo dos anseios de uma sociedade, no qual, devemos levar em consideração que a autocomposição é uma importante via de fixação da justiça como forma de distribuição de bens à sociedade, tendo em vista que, supõe um acordo entre aqueles que melhor conhecem o que é razoável e disciplina as relações jurídicas no setor a que estão ligadas (MARTIS FILHO, 2010, p. 14).

De acordo com a Teoria da Justiça de John Rawls (RAWLS, 2000, p. 5), o consenso não é o único pré-requisito para uma comunidade humana viável, leia-se Negociação. Para Rawls (RAWLS, 2000, p. 5) são dois os princípios da justiça social, assim expressos:

“primeiro cada pessoa deve ter um direito igual ao mais abrangente sistema de liberdades básicas iguais que seja compatível com um sistema semelhante de liberdade para as outras e segundo: as desigualdades sociais e econômicas devem ser ordenadas de tal modo que sejam ao mesmo tempo: (a) consideradas como vantajosas para todas dentro dos limites do razoável, e (b) vinculadas a posições e cargos acessíveis a todos”.

As instituições da sociedade favorecem certos pontos de partida mais que outros. Essas são desigualdades especialmente profundas. Não apenas são difusas, mas afetam desde o início as possibilidades de vida dos seres humanos; contudo, não podem ser justificadas mediante um apelo às noções de mérito ou valor. (RAWLS, 2000, p. 5)

É a essas desigualdades, supostamente inevitáveis na estrutura básica de qualquer sociedade, que os princípios da justiça social devem ser aplicados em primeiro lugar. Esses princípios, então, regulam a escolha de uma constituição política e os elementos principais do sistema econômico e social.

A justiça de um esquema social depende essencialmente de como se situação dos indivíduos precisam se encaixar para que as várias atividades sejam compatíveis entre si e possam ser todas executadas sem que as expectativas legítimas de cada um sofram frustrações graves. Assevera ainda que a situação dos indivíduos na sociedade deve levar à consecução de fins sociais de formas eficientes e coerentes com a justiça (RAWLS, 2000, p. 6-9). Percebe-se claramente que os indivíduos que estão em situações diferentes, devem ter essas condições

igualadas para alcançar o objetivo de justiça social. Portanto, o poder econômico das empresas não pode ser superior aos anseios sociais, dos trabalhadores e o poder sindical.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

1. Os direitos fundamentais podem ser invocados para vincular as relações entre particulares, de modo que existem direitos que transcendem a esfera da tutela do ente particular, comportando uma titularidade indeterminável em alguns casos. Dentro desta perspectiva existem direitos que podem se enquadrar neste contexto e sem denominados de Direitos Transindividuais Trabalhistas.

2. Para tanto identificou-se os direitos sociais como pertencentes ao rol de direitos transindividuais, firmando posicionamento de que é possível a negociação dos direitos trabalhistas compreendidos como transindividuais tanto na modalidade difusa, como na coletiva e na individuais homogênea.

3. Restou comprovado que a negociação coletiva constitui um instrumento favorável a concretização de direitos transindividuais na medida em que a resolução de conflitos é proporcionada pelos próprios envolvidos como uma forma de auto composição.

4. Neste intento, a Negociação Coletiva foi descrita como instrumento de obtenção das garantias sociais mínimas e de ampliação de direitos trabalhistas. A Negociação Coletiva poderá buscar e concretizar a prevalência da dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho.

5. Logo, pode-se concluir que a via negocial tem por concepção primordial a consagração social dos interesses dos opostos na relação existente entre empresa e trabalhadores (AGUIAR, 2011), valendo-se, sobretudo, da atuação positiva dos Sindicatos e do Ministério Público do Trabalho.

6. Por fim, foi possível identificar a efetividade da tutela dos direitos e interesses sociais do trabalho no âmbito coletivo à luz da visão da Justiça Participativa. A Negociação coletiva foi analisada, identificada e criticada com instrumento e vetor da efetividade e da ampliação dos direitos sociais do trabalho. A justiça social pode ser alcançada através da negociação coletiva quando os direitos transindividuais serão densificados, ampliados e efetivados.

REFERÊNCIAS

- ABELHA, Marcelo. **Ação civil pública e meio ambiente**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.
- AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação coletiva do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. de Virgílio Afonso da Silva. 2 ed. 3ª reimpressão. São Paulo: Malheiros, 2011.
- ALMEIDA, Renato Rua de. **Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.
- ANDRADE, Adriano. **Interesses difusos e coletivos esquematizados**. 4. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p.18
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo, Editora LTr, 2013.
- BARZOTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e trabalhadores: atividade normativa da organização internacional do trabalho e limites do direito internacional do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do advogado editora, 2007.
- BONNA, Aline Paula. **A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. v.47, n.77, 2008.
- BOMFIM, Volia. **Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Método, 2013.
- BRASIL. Decreto nº 1.256 de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o incentivo à negociação coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 set. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm. Acesso em: 24 mai. 2015.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 mai. 2015.
- CANNARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento Sistemático e Conceito de Sistema na Ciência do Direito**. Trad. de A. Menezes Cordeiro. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

CAPPELLETTI, Mauro & GARTH, Bryan. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DURKHEIM, Emile. **As regras do método sociológico**. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2012.

GOES, Luiz Marcelo Figueiras de Góis. **A caminho de um direito trabalhista-constitucional**. São Paulo: LTr, 2010.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Dos direitos humanos aos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Ed. Livraria, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério público do trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Direitos metaindividuais**. São Paulo: LTr, 2004.

LIMA, Ana Lúcia Coelho de. **Dispensa discriminatória na perspectiva dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2009.

LYRA FILHO, Roberto. **O que é direito**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

LOPES, Otavio Brito. **Limites Constitucionais à Negociação Coletiva**. Brasília: Revista Jurídica Virtual, vol. 1. n 9, fevereiro 2000.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. **Efetividade do direito e do processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **O bélico e o lúdico no direito e no processo**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 70, nº 2, jul/dez/2004.

MARTINS, Fernando Barbalho. **Do Direito à democracia: neoconstitucionalismo, princípio democrático e a crise no sistema representativo**. Rio de Janeiro: Lumen

MEIRELES, Ana Cristina Costa. MEIRELES, Edilton. **A intangibilidade dos direitos trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2009.

MEIRELES, Edilton. **Coleção temas atuais. Direito & processo do trabalho**. 2 ed. Minas Gerais: Leiditathi Editora jurídica, 2006.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas: a inserção do Direito do Trabalho no modelo metodológico pós-positivista**. [Dissertação]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTr. 2011.

PEDRON, Flávio Quinaud. **Direitos e Interesses**: (re) pensando a relação para além de uma compreensão semântica. Revista CEJ, Brasília, Ano XI, n. 39, out./dez. 2007.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O princípio da dignidade da pessoa humana na perspectiva do direito como integridade**. São Paulo: LTr, 2009.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. São Paulo: M.Fontes, 2000.

SANTANA, Alexandra Andrade. **A segunda posição original**: o contrato social aplicado à sociedade dos povos, segundo John Raws. [Dissertação]. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2006.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente contra o desperdício da experiência**. São Paulo: Cortez, 2000.

_____. **Para uma revolução democrática da justiça**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SILVA. Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 7: direito coletivo do trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

SILVA NETO. Manoel Jorge e. **Princípio da máxima efetividade e a interpretação constitucional**. São Paulo. Ltr, 1999.

_____. **Proteção constitucional dos interesses transindividuais trabalhistas - Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos**. São Paulo: LTr, 2001. 2 tiragem, 2004

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: em busca do direito justo**. São Paulo: Saraiva, 2010.

SOMBRA, Thiago Luís Santos. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **A negociação coletiva e a extinção compulsória do contrato de trabalho**. [Dissertação]. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2 ed. (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TORRES, Ricardo Lobo. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 1999.