

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho existe para que a classe trabalhadora sobreviva, no mundo do capital, com direitos garantidores não só da sua sobrevivência, mas de sobrevivência com dignidade, razão pela qual, desde o seu nascimento, este ramo do direito se mostrou progressista, autorizando que os atores sociais, coletivamente organizados, criassem novos direitos por meio de normas que lhes garantissem, de forma gradual, novas conquistas para estabelecimento da melhoria de suas condições de vida.

Em razão das próprias fontes materiais que fizeram surgir o ramo trabalhista é que não se pode negar o seu caráter progressista. As normas criadas, as condições estabelecidas e as cláusulas ajustadas aderem, de forma definitiva, ao patamar de direitos da classe trabalhadora, ultrapassando qualquer termo de vigência estabelecido. São direitos adquiridos que não admitem renúncia.

É exatamente em razão deste caráter, o progressista, que durante todo o regime estabelecido pelo Estado Social não se abriu qualquer espaço para discussão sobre a não aderência dos direitos construídos e estabelecidos nos contratos individuais dos trabalhadores. A essência, portanto, deste ramo, coloca-se, também, por meio da aderência das cláusulas e condições de trabalho de cada trabalhador, para que se dê efetividade à melhoria, gradual e sucessiva, do patamar de direitos daqueles que vivem do trabalho.

Não obstante, a partir da alteração neoliberal do modelo capitalista estabeleceram-se ataques aos direitos da classe trabalhadora por meio de teorias que têm, como estratégia, a destruição do ramo trabalhista. Uma destas teorias, a da flexibilização dos direitos, além de apregoar a necessidade do capital de reduzir o patamar de direitos da classe trabalhadora para sua própria sobrevivência, destaca que tal redução se dará através dos próprios atores sociais coletivamente organizados, no caso do Brasil, dos sindicatos de trabalhadores.

É certo que para que os sindicatos dos trabalhadores se colocassem como agentes de destruição dos direitos trabalhistas conquistados seria necessário o enfraquecimento da força coletiva da classe trabalhadora, assim como a retirada, do alcance destes, dos meios de defesa dos seus direitos, o que vem se dando de forma gradual, porém rápida, inclusive a partir de interpretações que não estão de acordo com os princípios especiais do ramo trabalhista.

Em razão deste novo modelo do sistema capitalista fortaleceram-se pensamentos no sentido de se negar não só a aderência normativa aos contratos individuais do trabalho, mas, também, a ultratividade das normas coletivas, o que afronta, de forma grotesca, o pressuposto da progressividade enquanto essência do ramo trabalhista.

Apesar de esta tendência interpretativa ter sido refreada a partir da primeira década do ano 2000 – inicialmente com a edição do Precedente Normativo n. 120 do TST e, mais tarde, com a reformulação da Súmula 277 do TST –, a ultratividade foi, mais uma vez, hostilizada, agora com a nova redação dada ao parágrafo 3º, do artigo 614 da CLT, pela Lei n. 13.467, de 2017.

Dentro desta análise, para que se dê efetividade ao próprio ramo trabalhista e não se comungue com a sua destruição, releituras das diversas instituições do ramo se impõem, especialmente quanto à aderência e à ultratividade das normas coletivas aos contratos individuais de trabalho. Essa releitura, neste momento de crise, deve se dar no sentido de evitar interpretações que maculem os direitos conquistados pela classe trabalhadora, dando oportunidade aos agentes coletivos, mesmo que fragilizados, de manterem os direitos já adquiridos que são, em última análise, o conjunto de regras que lhes garante condições de trabalho e dignidade.

2 A ADERÊNCIA CONTRATUAL DAS NORMAS COLETIVAS

Conforme dispõe o artigo 611 da CLT¹ (que conceitua, respectivamente, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho), as cláusulas normativas estabelecidas nos convênios coletivos aderem aos contratos de trabalho, já que suas disposições são aplicáveis às relações individuais do trabalho.

A mesma conclusão pode ser extraída das sentenças normativas, pois constituem substitutivos dos convênios coletivos nos casos de frustração da negociação (artigo 114, §2º da CR/88). Como as diferenças entre os instrumentos autônomos (produzidos pelas próprias partes) e heterônomos (produzidos pelo Estado) se dão apenas quanto à origem e à forma, certo é que as cláusulas normativas estabelecidas pelas sentenças normativas também aderirão aos contratos de trabalho:

A sentença normativa só não é um convênio coletivo quanto à origem e à forma, mas a ele se equivale, por certo, na essência. Por isso, não constitui abuso afirmar que a sentença normativa é o convênio coletivo imposto a uma das partes, que se recusou à negociação, por provocação da outra, na qual os Juízes substituem o

¹ Art. 611. Convenção Coletiva 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 de trabalho. §1º. 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 das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. (BRASIL, 1943) grifos acrescidos

suscitado ou suscitados, acolhendo ou rejeitando a instituição de cada cláusula proposta. (GRILLO, 1989, p. 397-398)

A incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho dá-se, portanto, de forma automática (princípio da inserção), já que os contratos são imediatamente substituídos pelas novas cláusulas – cláusulas que são contratualmente inderrogáveis (GOMES; GOTTSCHALK, 2006, p. 628). Nestes termos, as teorias sobre o potencial de aderência contratual das normas coletivas se limitam à eficácia no tempo das cláusulas normativas, ou seja, se aderirão provisoriamente ou de forma definitiva aos contratos de trabalho – o que se denomina *ultratividade*²:

O estudo dos efeitos das cláusulas dos contratos coletivos de trabalho é direcionado a dois aspectos, o *subjetivo* e o *objetivo* [...]; o segundo, envolve a questão a eficácia dos contratos coletivos no tempo e a discussão sobre sua *ultratividade* nos contratos individuais de trabalho depois do término da vigência do instrumento coletivo não renovado. (NASCIMENTO, 2000, p. 310).

Três foram as teorias desenvolvidas para determinar se uma cláusula normativa poderia ou não ser exigível após o término da duração do instrumento correspondente. Cada uma delas apresenta limites (ou ausência de limites) diferenciados para a incorporação das normas coletivas aos contratos individuais de trabalho.

A primeira teoria defende que a incorporação da norma coletiva se limita ao período de duração do instrumento normativo, sendo que após seu término suas cláusulas perdem a eficácia. Trata-se da teoria da “aderência limitada pelo prazo” (DELGADO, 2016, p. 165) ou corrente da “autonomia privada coletiva” (SILVA, 1999, p. 110) que, portanto, nega completamente o sentido de ultratividade. Esse foi o posicionamento escolhido pelo legislador da “reforma” trabalhista (Lei n. 13.467/17) ao alterar a redação do parágrafo 3º, do artigo 614 da CLT³.

A segunda teoria defende a incorporação definitiva da norma coletiva. Neste sentido, as cláusulas normativas aderem aos contratos individuais de trabalho a ponto de não mais poderem ser suprimidas ou alteradas em prejuízo do trabalhador, mesmo após o término da duração do instrumento normativo. Com isso, tornam-se parâmetros mínimos para uma futura negociação e, assim, nem mesmo um futuro instrumento coletivo poderia revogá-las. Trata-se

² “Os autores referem-se, também, ao efeito da ‘ultra-atividade’ da convenção coletiva, para significar a sua vigência pós o prazo de duração, enquanto as partes discutem a elaboração de uma nova”. (GOMES; GOTTSCHALK, 2006, p. 628)

³ Art. 614 [...] §3º. Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (BRASIL, 1943) grifos acrescidos

da teoria da “aderência irrestrita” (DELGADO, 2016, p. 165), ilimitada ou “da incorporação” (SILVA, 1999, p. 109). Essa corrente prega, portanto, a ultratividade de forma plena.

A terceira teoria defende a aderência da norma coletiva, porém não a considera definitiva. Assim, as cláusulas normativas aderem aos contratos individuais de trabalho a ponto de não mais poderem ser suprimidas ou alteradas em prejuízo do trabalhador, mesmo após o término da duração do instrumento normativo, salvo se outro instrumento dispuser o contrário. Como se percebe, essa corrente também defende a ultratividade, mas não de forma plena, já que os benefícios concedidos podem, a qualquer tempo, ser alterados e/ou revogados por um novo pacto coletivo, mesmo que isso signifique perda substancial de direitos por parte dos trabalhadores. Trata-se da teoria da “aderência limitada por revogação” (DELGADO, 2016, p. 166).

Essa última teoria foi adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho em maio de 2011 e setembro de 2012 quando, respectivamente, criou o Precedente Normativo n. 120 (assegurando uma ultratividade tímida às sentenças normativas – limitando-a aos quatro anos estabelecidos pelo parágrafo único do artigo 868 da CLT) e alterou a redação da Súmula 277 (que, originalmente, negava a ultratividade):

Súmula nº 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (BRASIL, 2012)⁴

3 EM DEFESA DA ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

A ultratividade das normas coletivas sempre foi defendida pela doutrina trabalhista clássica – *pré-flexibilização* – como, por exemplo, por Arion Sayão Romita⁵, Mozart Victor Russomano⁶ e José Martins Catharino⁷.

⁴ Curioso notar que, não obstante o direcionamento jurisprudencial em favor da ultratividade (em especial das normas coletivas autônomas, como se percebe), o TST manteve inalterada a redação da OJ 322 da SDI-1 que, em certa medida, entra em contradição com seu novo posicionamento: “Acordo coletivo de trabalho. Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida. Nos termos do art. 614, §3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado” (BRASIL, 2003).

⁵ “A corrente doutrinária e jurisprudencial prevalecente apega-se às noções de direito adquirido e de inalterabilidade das condições contratuais para concluir pela sobrevivência das normas coletivas no plano das relações individuais iniciadas antes do término de vigência do convenio coletivo. As cláusulas normativas inserem-se nos contratos individuais mercê da propriedade receptícia destes e subsistem mesmo após o escoamento do prazo fixado para a vigência, pois, se desaparecessem, os empregados sofreriam prejuízos

A partir da hegemonia do discurso neoliberal de flexibilização é que a teoria da aderência contratual limitada pelo prazo ganhou força doutrinária e jurisprudencial, por meio de uma interpretação puramente gramatical do disposto nos artigos 614, §3º e 868, parágrafo único da CLT.

De fato, as interpretações que limitam a aderência contratual das normas coletivas servem aos propósitos escusos e precarizantes da flexibilização, como destaca Costa (1991, p. 166): “Do ponto de vista da chamada teoria da flexibilização do Direito do Trabalho, hoje em uso pelo mundo afora, nada demais que se aceite este posicionamento”. Por isso mesmo essa foi a teoria adotada pela “reforma” trabalhista, cujo objetivo é o de enfraquecer a organização sindical e permitir a precarização das normas trabalhistas por meio dos instrumentos normativos negociais.

Na busca de uma interpretação construtiva, em contraponto às desconstruções neoliberais e flexibilizatórias, tem-se que, de fato, a manutenção das conquistas trabalhistas se apresenta como a mais adequada. Vários países seguem essa noção, a exemplo do México, Paraguai, Costa Rica, Bélgica, Venezuela, Romênia, Luxemburgo (MENEZES, 1992, p. 431-432), Portugal, Itália, Alemanha e França:

Em Portugal os direitos “adquiridos e vencidos” são intocáveis pelo fenômeno da sucessão de convenções. Na Itália é respeitado o “direito adquirido” com fundamento em convenção coletiva sucedida por outra menos vantajosa. Na Alemanha o art. 4º, §5º, da TVG declara que a convenção coletiva, após a expiração de sua vigência, produz um efeito *a posteriori*, isto é, continua configurando as relações de trabalho e, portanto, conserva sua eficácia direta. Na França o art. L. 132-6 do Código do Trabalho preceitua que, à falta de estipulação contrária, a convenção ou o acordo de duração determinada que expirar continua a produzir seus efeitos como uma convenção ou acordo de duração indeterminada. (SILVA, 1999, p. 115)

irreparáveis, com ofensa ao preceito constitucional que protege o direito adquirido e bem assim ao dispositivo legal que veda as alterações contratuais nocivas aos empregados”. (ROMITA, 2003, p. 179)

⁶ “O principio medular da inalterabilidade do contrato individual de trabalho, somado à defesa que a ciência jurídica empresta aos direitos adquiridos, pode impedir que a simples extinção do convênio coletivo faça com que desapareçam as prerrogativas que, por força dela, passaram a figurar no contrato individual”. (RUSSOMANO, 1995, p. 216)

⁷ “Em todos os casos de terminação, os efeitos normativos já produzidos perduram na esfera dos contratos de emprego efetuados em curso desde antes da data em que a convenção ou acordo terminou. As normas convencionadas ou acordadas extintas, “revogadas” ou “denunciadas”, para o futuro, já incorporadas aos contratos de emprego, vigendo, residual e contratualmente, na esfera individual e subjetiva. Assim como a norma criada não tem aplicação retroativa [...] e sim imediata, a norma de destruição está na mesma situação temporal: não pode prejudicar o ‘direito adquirido’ e o ‘ato jurídico perfeito’. Sendo o contrato de emprego pressuposto de aplicação das normas convencionadas ou acordadas, enquanto permanecer, também estas perduram, máxime se mais favoráveis aos trabalhadores. É o que resulta não apenas da garantia constitucional indicada, mas também dos artigos 444, 468, 619 e 622, todas da CLT”. (CATHARINO apud MENEZES, 1992, p. 432)

Ademais, a ultratividade possui verdadeiro caráter dignificante, já que se coaduna com os princípios constitucionais da progressividade e da norma mais favorável, além do princípio da condição mais benéfica, motivo pelo qual não pode ser afastada por meio de meros devaneios legislativos (como aqueles promovidos pela Lei n. 13.467/17). A própria Constituição da República de 1988 reconhece esse potencial, ao dispor no parágrafo 2º do artigo 114 que os Tribunais deverão respeitar as cláusulas anteriormente negociadas quando do julgamento dos dissídios coletivos de natureza econômica⁸.

3.1 O poder normativo autônomo como corolário lógico do Direito do Trabalho

Chama-se *poder normativo* a prerrogativa de criação normativa. Geralmente o Estado o detém (Poder Legislativo especialmente, mas também o Executivo e o Judiciário). No Direito do Trabalho, porém, este poder legiferante também é conferido às partes, coletivamente consideradas (sindicato dos trabalhadores, sindicato dos empregadores e empresa).

A questão social e o agrupamento organizado dos trabalhadores, fontes materiais do Direito do Trabalho, é que deram início a toda a construção do ramo trabalhista. Por isso, não é absurda a afirmativa de que o Direito do Trabalho tem, em seu nascedouro, a área coletiva que, por sua vez, criou as condições do surgimento da área individual e isto por mais que algumas legislações, como a brasileira, privilegiem o Direito Individual sobre o Coletivo do Trabalho: “sob este aspecto pode afirmar-se que surgiu, primeiro, um Direito Coletivo impulsionado pela consciência de classe e, em seguida um Direito Individual do Trabalho.” (Gomes; Gottschalk, 2006, p. 2-3)

Portanto, quase que intrinsecamente ao Direito do Trabalho, nasceu o poder das partes de construir normas que regeriam suas relações de labor – o poder normativo: “a ação dos trabalhadores reunindo-se em associações para defesa dos interesses comuns é uma das assinaladas forças modeladoras do direito do trabalho” (NASCIMENTO, 2008, p. 29).

A reunião do operariado dentro de uma mesma planta empresarial – lógica intrínseca do modelo que ali se produzia na 1ª Revolução Industrial – fez com que os trabalhadores desenvolvessem consciência coletiva. A solidariedade do grupo passa a se colocar contra a exploração demasiada nas fábricas, com a conscientização de que apenas coletivamente

⁸ Art. 114 [...] §2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (BRASIL, 1988) grifos acrescidos

poderiam lutar por melhores salários e condições de trabalho, e isto não obstante fosse juridicamente proibida a união dos trabalhadores, já que “desequilibraria” a balança do liberalismo, onde empregados e empregadores eram considerados iguais perante a lei. Isso, claro, não passava de mais uma falácia do sistema liberal (DELGADO, 2016, p. 95-96).

A partir desta consciência coletiva⁹, os trabalhadores é que conquistaram, pela força da união e autonomamente, sem ingerência estatal¹⁰, melhorias, mesmo que tímidas, nas condições de vida e labor. Assim, tais conquistas, coletivas e individuais, passaram a se efetivar por meio das uniões sindicais dos trabalhadores em tratativas diretas com as empresas, de forma autônoma, especialmente porque estas não conseguiam seguir com seu desenvolvimento produtivo sem o trabalho.

Note-se que somente depois das grandes lutas operárias é que o Estado passou a regulamentar as condições de trabalho¹¹ trazendo, para o seu controle, por meio do ordenamento jurídico, as conquistas trabalhistas já realizadas pela classe operária, em uma legislação social afastada do ramo civilista. Portanto, grande parte do movimento de construção normativa, culminado com a intervenção do Estado nas relações de trabalho, veio *de baixo para cima*.

Desta forma é que se tem, como a mais específica deste ramo do Direito que, inclusive, o destaca dos demais outros, a função normativa que dá possibilidade de construção de normas (fonte formal de Direito) pelos próprios sujeitos da relação coletiva para o alcance da melhoria das condições dos trabalhadores que, certamente, leva à paz social e à redução das desigualdades entre o capital e o trabalho (DELGADO, 2016, p. 1434).

E é exatamente em razão deste conteúdo – criação de normas jurídicas que regerão as relações entre empregados e empregadores de forma geral e abstrata – que as regras construídas diretamente e autonomamente pelos sujeitos coletivos possuem nítido caráter social e, portanto, não podem ser negadas por meio de qualquer alteração da legislação infraconstitucional.

3.2 A ultratividade agregada à função central do Direito do Trabalho

⁹ Conquistada a partir da quebra dos falsos paradigmas liberais de igualdade entre empregados, individualmente considerados, e empregadores.

¹⁰ Na verdade, o Estado não deixava de intervir totalmente nas relações. Ocorre que esta intervenção era indireta, no sentido de apenas legitimar as pactuações coletivas. Somente num segundo momento é que o Estado, realmente, interveio diretamente nas relações de trabalho.

¹¹ Esta intervenção estatal posterior às lutas operárias se deu na maioria dos países capitalistas. No entanto, alguns países tiveram a experiência de normatização heterônoma (intervenção do Estado) antes da autônoma (tratativas diretas entre as partes).

Os movimentos e as correntes de pensamento, como fontes materiais que são, colocaram-se como matéria-prima para a construção do paradigma social, que, por sua vez, está contido no Estado Democrático de Direito. O aprofundamento na questão da interpretação dos direitos sociais demanda o estudo das fontes materiais, ou seja, das bases históricas, indispensáveis à realização do método teleológico de interpretação¹².

É preciso identificar quais são os fins e os valores considerados pelo legislador. Apesar de não existir hierarquia ou preponderância entre os métodos clássicos da hermenêutica¹³, a dinâmica do Direito do Trabalho exige que ele seja interpretado sob um enfoque valorativo, decorrente da prevalência de seus princípios essenciais (DELGADO, 2016, p. 240). Os valores sociais, portanto, preponderam sobre os particulares, assim como os valores coletivos sobrepujam os individuais.

Os elementos fundamentais que conferem unidade contextual ao ordenamento constitucional estão inseridos na própria Constituição. Suas premissas fundantes são aquelas estabelecidas em seus artigos 1º, 2º, 3º e 4º (princípios fundamentais) conjugadas com as disposições dos artigos 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 11 (direitos sociais).

A interpretação do Direito do Trabalho (o qual teve sua jusfundamentalidade reconhecida pela Constituição de 1988) exige a percepção, agregada à valoração específica de sua essência, de suas funções específicas (em especial da sua função central) e de seus princípios nucleares (em especial o da norma mais favorável). Esse é o pensamento que arrima não só a construção do ramo especial, mas também a constitucionalização dos direitos trabalhistas a partir da instauração do Estado Democrático de Direito – tanto é que o legislador constituinte atrelou o Direito do Trabalho (e, em decorrência, seus sentidos, funções, institutos e normas) aos princípios, valores e direitos considerados fundamentais, merecedores, portanto, da máxima proteção jurídica¹⁴.

As funções do Direito do Trabalho, segundo a clássica sistematização de Delgado (2016, p. 53-58), são: a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica (“*função central*”); a extensão de conquistas trabalhistas obtidas pelos

¹² A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (artigo 5º), por exemplo, enfatiza a conduta finalística, direcionando o operador do direito na busca, por meio da interpretação, dos *fins sociais da lei*. Nesse mesmo sentido o artigo 8º da CLT ao dispor que os interesses particulares *não devem prevalecer sobre os interesses comuns*.

¹³ Os métodos clássicos são as interpretações lógico-gramatical; histórico-evolutiva; sistemática e teleológica.

¹⁴ A má percepção de seus paradigmas, além do afastamento das premissas constitucionais-trabalhistas de interpretação, permitiu a contaminação ideológica do neoliberalismo na seara trabalhista a ponto de, inclusive, colocar em crise o Direito do Trabalho cuja sustentação é a própria Constituição e a efetividade dos paradigmas sociais decorrentes do Estado Democrático de Direito.

segmentos mais avançados, como lumiar do aperfeiçoamento legislativo e interpretativo da sociedade brasileira (“*função modernizante e progressista*”); a legitimação política e cultural da relação de produção básica da sociedade contemporânea (“*função política conservadora*”); e a inserção, na sociedade econômica, de parte significativa dos segmentos sociais que vivem somente do próprio trabalho (“*função civilizatória e democrática*”).

A função considerada central, ao estabelecer suas bases de concreção, permite a readequação interpretativa do Direito do Trabalho. Como a premissa lógico-estrutural do ramo é a melhoria das condições de trabalho (ponto de chegada), torna-se essencial a criação de meios eficazes para assegurá-la, especialmente porque a relação trabalhista pressupõe a desigualdade material entre os sujeitos (ponto de partida). E mais: já que essa diretriz (protegida pela jusfundamentalidade) foi estabelecida pela Constituição (artigos 7º, 8º e 9º), sua implementação passa a ser da própria essência do Estado Democrático de Direito.

Os meios para assegurar a realização desse objetivo dependem, no entanto, da identificação dos dois sentidos constitucionais da função central do Direito do Trabalho: o *concreto* e o *dinâmico* ou *evolutivo*.

O primeiro sentido (concreto) decorre do potencial de melhoria das condições de trabalho no âmbito de uma relação jurídico-trabalhista individual (contrato de trabalho) ou coletiva (negociação coletiva). Trata-se da percepção de que os direitos trabalhistas elencados na Constituição são de cunho minimalista – é o que Maranhão (1989, p. 392) chama de “mínimo obrigatório” e Delgado (2016, p. 1433), de “patamar civilizatório mínimo”¹⁵.

Apesar de a melhoria das condições de trabalho poder advir tanto de cláusulas contratuais (relações individuais) quanto de normas coletivas (relações coletivas), não se pode negar que o instrumento mais frutífero – atrelado à essência do Direito do Trabalho – para sua efetivação é a negociação coletiva.

Por isso é que a função central parte do grupo, não do trabalhador individualmente considerado, para que aquele atue diretamente na construção e na defesa de direitos que serão então estendidos a todos. Plá Rodriguez (2000, p. 66-67) explica que o ponto de partida para as conquistas trabalhistas deve ser a união dos trabalhadores.

É em razão dessa função central que se estabelece o poder normativo dos sujeitos coletivos, o qual possibilita não só a criação de normas jurídicas por meio dos instrumentos

¹⁵ Segundo o autor, esse patamar “está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral [...]; as normas de tratados e convenções internacionais vigerante no plano interno brasileiro [...]; as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora [...]”. (DELGADO, 2016, p. 1433)

coletivos, mas também a autotutela dos trabalhadores coletivamente organizados (greve) como contraponto à força empresarial.

O segundo sentido (evolutivo ou dinâmico) decorrente da função central do Direito do Trabalho diz respeito ao direcionamento genérico para o adimplemento de uma meta global, ou seja, de um propósito constitucional para o progresso do ramo justrabalhista. A melhoria das condições de trabalho pode ser considerada como um objetivo evolutivo do Direito do Trabalho, que lhe confere dinamicidade para atender, de forma abrangente, a uma pauta constitucionalmente determinada.

Nessa perspectiva, a função central direciona o desenvolvimento das relações jurídico-trabalhistas (e também a atuação do legislador), estabelecendo um patamar mínimo não só de direitos trabalhistas específicos, mas de premissas evolutivas. Em outras palavras, trata-se da exteriorização do princípio da vedação do retrocesso jurídico e social¹⁶ e do princípio da progressividade dos direitos sociais.

Esse último princípio é o mais adequado para o adimplemento dos objetivos constitucionais aqui retratados. Isso porque, enquanto a vedação do retrocesso se direciona à manutenção de um determinado patamar (constituído como uma garantia constitucional mínima), a progressividade estabelece uma meta evolutiva ligada não apenas à manutenção de um mínimo existencial, mas à sua necessária evolução. Não é por acaso que o pilar da justiça social está “intrinsecamente vinculado ao princípio da solidariedade social, ao princípio da progressividade, ao princípio da proteção, bem como ao princípio da vedação ao retrocesso social, princípios estes relacionados à universalização da técnica de proteção social” (DELGADO, 2014, p. 65).

O artigo 7º da Constituição de 1988, ao instituir uma diretriz principiológica para o Direito do Trabalho, edificou a base constitucional da vedação de qualquer forma de retrocesso (legal, negocial ou interpretativo) e definiu a progressividade da proteção normativa trabalhista como uma finalidade social. O adimplemento desse dinamismo

¹⁶ “A idéia aqui expressa também tem sido designada como proibição de ‘contrarrevolução social’ ou da ‘evolução reaccionária’. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direitos dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. Desta forma, e independentemente do problema fáctico da irreversibilidade das conquistas sociais (existem crises, situações econômicas difíceis, recessões econômicas), o princípio em análise justifica, pelo menos, a subtração à livre e oportunística disposição do legislador, da diminuição de direitos adquiridos [...]. O reconhecimento desta protecção de direitos prestacionais de propriedade, subjectivamente adquiridos, constituiu um limite jurídico do legislador, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente. Esta proibição justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social”. (CANOTILHO, 2003, p. 338)

justralhista foi constitucionalmente assegurado por meio do princípio da norma mais favorável (também estabelecido no artigo 7º, *caput*, da Constituição de 1988¹⁷).

Os sentidos inerentes à função central do Direito do Trabalho se realizam, pois, pelo princípio da norma mais favorável¹⁸. Se por um lado o princípio permite a prevalência de qualquer determinação (legal ou contratual) mais favorável ao trabalhador, por outro revela o propósito constitucional de permanente promoção da melhoria das condições de trabalho¹⁹, conduzindo o intérprete por esse caminho unidirecional.

Houve, assim, uma assunção constitucional do dinamismo inerente às relações sociolaborais, que implicou o estabelecimento de um potencial evolutivo do Direito do Trabalho independente de alteração formal da legislação. É por isso que a função central do ramo jurídico pode ser concebida como o *gatilho* para assegurar a reinterpretção do Direito do Trabalho a partir da Constituição (dentro dos objetivos por ela programados e segundo os paradigmas por ela defendidos).

3.3 A ultratividade agregada ao princípio da condição mais benéfica: a contratualização das normas coletivas

O princípio da condição mais benéfica vincula-se diretamente com os fundamentos da ultratividade normativa. Este princípio dita que havendo sucessão normativa, a norma sucessora somente será aplicada caso seja mais benéfica ao trabalhador do que a norma sucedida, tendo em vista o direito adquirido.

Portanto, este princípio, que arrima, inclusive, a regra da “inalterabilidade contratual lesiva” (DELGADO, 2016, p. 206), funda-se no direito adquirido, garantido pela Constituição da República em seu artigo 5º, inciso XXXVI: “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada” (BRASIL, 1988).

¹⁷ “Artigo 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. (BRASIL, 1988) grifos acrescidos

¹⁸ Ora, a estrutura normativa do Direito do Trabalho construiu-se para colocar em prática todas as funções detectadas nos momentos cruciais históricos onde existiu forte explicitação do conflito entre as classes trabalhadora e capitalista (luta de classes). Então, não há como negar que os princípios de Direito do Trabalho (individuais e coletivos) se prestam para fazer valer as funções do próprio ramo. Nas palavras de Plá Rodriguez (2000, p. 33) são “os princípios que inspiram a ciência da legislação trabalhista”.

¹⁹ Trata-se da mesma lógica progressista da qual as normas internacionais estão imbuídas, seja pela presença de um “núcleo duro de direitos que deve ser efetivado independentemente das condições econômicas e culturais de cada país ou do processo de ratificação dos diplomas internacionais”, seja pela exigência de que “as normas internacionais aperfeiçoem a legislação nacional, não sendo adotadas, em hipótese alguma, para diminuir o padrão de proteção já firmado”. (DELGADO; DELGADO, 2012, p. 179)

Assim, tem-se que as condições de trabalho estabelecidas nos instrumentos normativos, aderidas aos contratos de trabalho, quando mais benéficas que as condições anteriores, travestem-se em direito adquirido.

Certo é que parte da doutrina limita a aplicação deste princípio a situações contratuais concretas, vale dizer, cláusulas contratuais. Neste sentido, por exemplo, Delgado (2016, p. 205):

Não se trata, aqui, como visto, de contraponto entre *normas* (ou regras), mas *cláusulas contratuais* [...]. O que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza. Por isso é que, tecnicamente, seria mais bem enunciado pela expressão *princípio da cláusula mais benéfica*.

Neste mesmo sentido, os críticos da ultratividade que, negando a aplicação deste princípio (e seu corolário, o direito adquirido) em relação aos instrumentos normativos, limitam sua aplicação aos contratos e às cláusulas estritamente contratuais.

No entanto, até certo ponto, esta parece ser uma leitura equivocada do princípio, que ainda guarda algumas características com o princípio da norma mais favorável, seu “irmão gêmeo” (AVILES *apud* SILVA, 1999, p. 99). Assim é que a diferença entre o princípio da norma mais favorável e o da condição mais benéfica não deve estar atrelada ao fato de que o primeiro diz respeito a normas jurídicas e o segundo a condições contratuais, mas apenas quanto à sucessão normativa:

Os princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica apresentam de comum o fato de depender a sua aplicação da existência de uma pluralidade de normas, diferenciando-se, entretanto, porque o princípio da norma mais favorável supõe normas com vigência simultânea e o princípio da condição mais benéfica sucessão normativa. (SILVA, 1999, p. 99) grifos acrescidos

Assim, dentro desta perspectiva, explica Plá Rodriguez (2000, p. 133):

Parece-nos conveniente esclarecer, a título de contribuição pra traçar o perfil do alcance desta regra, que, se o preceito da preferência pela norma mais favorável tem sua aplicação nos casos de concorrência de normas de origem diferente, esta regra [da condição mais benéfica] tem seu âmbito próprio na sucessão derogatória de normas, ou, em outras palavras, pretende resolver os problemas de direito transitório em matéria trabalhista. [...]

Esta regra funciona nos casos de sucessão normativa, garantindo o respeito aos níveis alcançados com a norma derogada, ou seja, que estabelecem a manutenção dos tratamentos obtidos pela aplicação de normativa anterior se mais benéficos ou se não contemplados pela normativa substitutiva. (Grifos acrescidos)

Ademais, é bom mencionar que o artigo 5º, XXXVI da CR/88 impede que a “lei” prejudique o direito adquirido e, sendo os instrumentos normativos leis por natureza, a eles também deve ser aplicada a regra do direito adquirido, regra esta que não se limita às cláusulas contratuais. Neste sentido, Nascimento (2008, p. 367):

O princípio da condição mais benéfica, tem a função de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afeta-lo, sendo, portanto, a aplicação, no direito do trabalho, do princípio do direito adquirido do direito comum. (Grifos acrescidos)

Não se pode negar, a despeito do próprio texto legal e como já destacado, que as cláusulas normativas aderem aos contratos individuais de trabalho. Esta aderência, em razão da própria lógica da ultratividade, converte a norma coletiva em cláusula contratual, ou seja, a norma se *contratualiza* e, com isso, incorpora-se:

Outros autores, entretanto, na Espanha (De La Villa, Cabrera e Ojeda), citados pelo próprio Sala, manifestaram-se [...] pelo respeito às condições mais benéficas estabelecidas em norma anterior, situando esse respeito na consideração de que tais condições benéficas se haviam incorporado ao nexó contratual, isto é, haviam desgalhado da norma, “contratualizando-se” e deviam ser respeitadas como direitos adquiridos, sendo-lhes de aplicação o mesmo regime que para as condições mais benéficas de origem contratual. (SILVA, 1999, p. 103)

Destaque-se ainda que a expressão “condição”, utilizada para retratar o princípio da condição mais benéfica no artigo 468 da CLT, é a mesma “condição”, referente às normas coletivas, expressa nos artigos 611 e 873 da CLT:

Artigo 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 1943) grifos acrescidos

Artigo 611. Convenção Coletiva 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. (BRASIL, 1943) grifos acrescidos

Artigo 873. Decorrido mais de 1 (um) ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstancias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis. (BRASIL, 1943) grifos acrescidos

Veja que não se pode considerar simples coincidência a mesma designação “condição” para cláusulas contratuais e para normas coletivas. Sendo assim, no Direito

Coletivo do Trabalho haverá aplicação plena do princípio da condição mais benéfica. Desta forma, as condições previstas nos instrumentos normativos (artigos 611 e 873 da CLT), tal como ocorre com as condições estipuladas em contrato (artigo 468 da CLT), aderirão ao contrato de trabalho.

Portanto, permitir que quando do conflito de condições sucessivas (condições de trabalho estabelecidas nos instrumentos e aderidas aos contratos individuais de trabalho *versus* normas gerais estatais que, após o término da duração do instrumento, voltariam a reger as relações individuais) se privilegie as normas gerais menos benéficas, é o mesmo que se operar a alteração contratual lesiva.

Lembre-se que as normas devem ser interpretadas à luz dos princípios e alterar benefícios concedidos em instrumentos normativos, que se incorporam aos contratos, é o mesmo que alterar lesivamente o contrato, ferindo o princípio da condição mais benéfica.

Desta forma, não há como se negar a aplicação, às normatizações coletivas, do princípio da condição mais benéfica que, por seus fundamentos (artigo 468 da CLT e art. 5º, XXXVI da CR/88), justifica a ultratividade normativa, principalmente quando em análise conjunta com o direcionamento interpretativo geral constitucional (artigo 7º, *caput* da CR/88).

Assim, se durante a vigência de um instrumento normativo as cláusulas atuais são aplicáveis aos trabalhadores, quais normas lhes serão aplicáveis quando do término de sua duração?

Como houve sucessão normativa (normas coletivas substituídas pelas normas gerais estatais), certo é que, em razão do direito adquirido, deve-se aplicar o princípio da condição mais benéfica e, com isso, preservar, aos trabalhadores, os benefícios do instrumento normativo anterior, desde que seja mais benéfico, é claro, que a norma que o sucedeu.

Como as condições previstas nos instrumentos normativos (normas sucedidas) são geralmente mais benéficas²⁰ que as normas gerais trabalhistas (normas sucessoras), aquelas é que prevalecerão. Justamente por isso é que somente as condições mais benéficas se incorporarão ao contrato de trabalho. As eventuais regras de flexibilização (artigo 7º, VI, XIII e XIV da CR/88) não aderem ao contrato, pois representam redução do patamar mínimo constitucional. Por isso é que possuem duração limitada:

Estas exceções, a nosso ver, registram alguns dos poucos casos de flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil, por via constitucional, resultando na possibilidade de

²⁰ Esse é o direcionamento adotado, como regra, pelo *caput* do artigo 7º da CR/88. As ressalvas constitucionais são aquelas estabelecidas nos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da CR/88, respectivamente, a redução salarial, a compensação de jornada e a majoração da jornada em turnos ininterruptos de revezamento.

que algumas condições de trabalho convencionadas não venham a se incorporar, definitivamente, no contrato individual de trabalho. Trata-se, porém, de exceções expressas, que não podem ser ampliadas ao talante do consenso das partes ou por via jurisprudencial. (COSTA, 1991, p. 168) grifos acrescidos

Neste sentido, pode-se dizer que a duração dos instrumentos não serve apenas para delimitar quais seriam os trabalhadores beneficiados pela incorporação normativa, mas também para impor limite temporal absoluto às regras menos benéficas que, porventura, venham a ser pactuadas.

Ressalte-se, mais uma vez, que as leis devem ser interpretadas sob a ótica dos princípios, mesmo que não haja hierarquia normativa entre eles, e não ao contrário. Além do mais, o paradigma interpretativo do Direito do Trabalho está no próprio artigo 7º, *caput* da CR/88 – função central. Assim, a teoria da aderência contratual limitada pelo prazo não fere apenas o texto constitucional, mas, também, os princípios especiais de Direito do Trabalho e as normas gerais trabalhistas (CLT). Ao se negar aplicação do princípio da condição mais benéfica às negociações coletivas, enfraquece-se a autonomia coletiva dos sujeitos. Com isso, nega-se a própria estrutura do ramo trabalhista.

Ora, decerto que somente no Direito Coletivo do Trabalho é que os trabalhadores, representados por suas entidades sindicais, possuem condições objetivas de alçarem patamares superiores e mais dignos (artigo 7º, *caput* da CR/88) do que aqueles que lhes foram dados, como mínimos, pela legislação estatal. De fato, individualmente, o empregado, hipossuficiente, obedece às regras do patrão (contrato de adesão). Coletivamente, no entanto, cria suas próprias regras.

Assim, se individualmente (contrato de trabalho) há aplicação plena do princípio da condição mais benéfica, mais uma razão para que coletivamente (negociação coletiva) este princípio também seja plenamente aplicável. Por meio dos instrumentos normativos, instrumentos de democratização do poder, é que o trabalhador consegue, realmente, lutar por sua condição de ser humano, cumprindo a função central do ramo trabalhista, num mundo onde o lucro, quase sempre, é privilegiado sobre as pessoas²¹.

Os próprios artigos 444 e 622 da CLT transparecem a prevalência conferida aos instrumentos normativos (coletivos) em relação às pactuações individuais (contrato de trabalho):

Artigo 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições

²¹ Essa foi a constatação de Chomsky (2002).

de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 1943)

Artigo 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada. (BRASIL, 1943)

A respeito deste critério hierárquico, explica Nascimento (2008, p. 1238) que tem o objetivo de “cumprir a finalidade dos instrumentos coletivos, que é suprir a fragilidade individual do empregado perante o empregador.”

Neste mesmo sentido é a doutrina italiana de Giugni (1991, p. 117): “Mesmo sendo ambos interesses privados, o interesse coletivo prevalece sobre o interesse individual e o contrato coletivo prevalece sobre o contrato individual”.

Além do mais, não há que se negar que os convênios coletivos, apesar da natureza normativa (em sentido material), compreendem um ajuste de vontade e, assim, possuem forma de contrato. Portanto, e como o próprio artigo 611 da CLT deixa transparecer, os convênios coletivos também possuem efeitos tipicamente contratuais, dentre eles, a incorporação.

Assim, ao se negar ultratividade às normas coletivas, permite-se que a norma estatal heterônoma (legislação geral trabalhista), que possui, em regra, vigência indeterminada, sobreponha-se às normas gerais autônomas que, por certo, representam, de forma muito mais democrática, a vontade das partes. Esquece-se, portanto, que o Direito do Trabalho, por ter sido construído pelas próprias partes²², deve ser pensado, teleologicamente, no sentido de privilegiar as negociações coletivas:

Não padece de dúvida que a negociação coletiva é o meio mais eficaz para a solução dos conflitos coletivos, e através dele é que se encontram fórmulas para que seja mantida a paz social. E isso melhormente se obtinha através do contrato e do debate entre as partes que representam interesses aparentemente contraditórios mas que, na verdade, buscam uma acomodação. (SÜSSEKIND e outros, 2002, p. 1150)

Se os contratos individuais se revestem de regras absolutas de aderência, com mais razão deverão se revestir os convênios coletivos. Assim é que deve caminhar o Direito do Trabalho. Se por meio da negociação coletiva é que se podem alcançar os objetivos que o

²² A respeito desta afirmativa, esclarece Viana (2002, p. 14): “Note-se que mesmo a norma do Estado tem sempre um traço do movimento sindical, seja quando é resultado direto de pressões operárias, seja quando apenas importa soluções de outros países (onde essas pressões se exercitaram), seja quando procura se antecipar a possíveis ações coletivas. Assim, sem exagero, pode-se dizer que até entre nós o sindicato tem sido a principal fonte material do Direito do Trabalho”.

Direito do Trabalho se propôs a assegurar, certo é que o legislador deverá fortalecê-la (fortalecendo, também, as organizações sindicais profissionais):

É o ideal a atingir, incontestavelmente, esse da substituição do *contrato individual* pelo *contrato coletivo* do trabalho. E o sindicato operário está destinado a realizar essa revolução no sistema industrial moderno [...] Em suma, é pelo direito coletivo, autônomo e livre, que se chega também à autonomia e à liberdade do indivíduo. O coletivo e o individual não se opõem, numa verdadeira democracia, antes se reforçam e se completam. (MORAES FILHO, 1989, p. 29 e 31)

4 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho, em seu nascedouro, foi construído a partir dos esforços e das lutas de uma classe que, em razão dos paradigmas instaurados (liberalismo e capitalismo), foi extremamente oprimida. O próprio sistema, sua estrutura e a forma de organização das empresas propiciaram a criação deste antídoto. Coletivamente conscientes, os trabalhadores, unidos, inauguraram um novo Direito, baseado em suas lutas e conquistas.

Num primeiro momento, a construção do ramo trabalhista se deu de forma autônoma, já que o Estado Liberal, contrário às ideias do coletivismo, não interferia diretamente nas relações laborais, pois pregava que, assim, desequilibraria as relações individuais entre empregados e empregadores (que, na verdade, já eram naturalmente desequilibradas). No entanto, principalmente após a crescente força da união dos trabalhadores – que não só mais lutavam por melhores condições de trabalho, mas contra o próprio sistema que pressupunha a desigualdade – o Estado se viu obrigado a intervir nas relações de trabalho e abarcar, em seu ordenamento jurídico, tudo aquilo que os trabalhadores haviam conquistado.

Não obstante, a faceta autônoma do Direito do Trabalho ainda continua. Mais em alguns países, menos em outros. No entanto não há como negar que a normatização autônoma do Direito do Trabalho, característica que o distingue de todos os outros ramos jurídicos, permanece e, além disso, é induzida, face ao perfil democrático nela inserida, consubstanciado no pluralismo jurídico que estrutura nosso Estado.

Com isso, as negociações coletivas sempre foram e permanecem sendo o maior instrumento de democratização do Poder, pois permitem que os próprios atores sociais, através de suas representações coletivas, estipulem as condições de trabalho que a eles serão aplicáveis, exercendo, de forma plena e democrática, seu poder normativo.

Os instrumentos negociais, convenção e acordo coletivo de trabalho, são, assim, prestigiados como instrumentos que criam normas e que as inserem tanto no ordenamento jurídico como nos contratos individuais de trabalho. Na busca pela melhoria das condições de trabalho, o legislador deu àqueles instrumentos a característica de aderirem aos contratos de trabalho, para que regessem as relações laborais individuais entre empregado e empregador.

Essa aderência, como característica intrínseca dos instrumentos normativos, era tida, até certa época, como absoluta, ou seja, permanente, não obstante o término da vigência dos instrumentos normativos – ultratividade normativa. No entanto, em tempos recentes de flexibilização, desregulamentação de direitos e da “reforma” trabalhista, novas tendências surgem a respeito do tema e ganha força a que nega a ultratividade, defendendo a aderência temporária das normas coletivas.

Esta teoria impede o desenvolvimento, pelas próprias partes, do ramo trabalhista, a teor do artigo 7º da CR/88, e, conseqüentemente, interrompe grande parte das perspectivas de melhoria das condições de trabalho. Assim, com o tempo, os direitos conquistados se perdem. Tudo aquilo que se conquista é temporário. Apenas o que foi abarcado pelo ordenamento jurídico estatal é que permanece. Mas tudo aquilo que se construiu autonomamente possui prazo de validade.

E assim, as negociações coletivas vão se tornando subespécies da normatização puramente estatal. Os instrumentos normativos, que antes eram instrumentos sociais de melhoria das condições de trabalho, passam a ser vistos, em regra, como instrumentos flexibilizadores dos próprios direitos, originariamente constituídos como mínimos. Com o passar do tempo, todas as conquistas se perderão. O que antes era considerado mínimo passa a ser o máximo, e o capital irá à busca da redução daquilo que o Estado já havia garantido como mínimo.

Neste sentido, a ultratividade mostra-se necessária, atualmente, como a única forma remanescente e plena de manutenção, pelos trabalhadores, de suas conquistas históricas, já que os sindicatos profissionais, enfraquecidos, estão à mercê do capital. Negá-la, dentro das atuais perspectivas de desconstrução do Direito do Trabalho, constitui uma afronta direta à própria Constituição da República que destacou, como centro interpretativo do ramo, a ideia de melhoria das condições de trabalho.

Assim, necessário rever o tema a partir dos princípios e funções especiais justralhistas, desenvolvendo-se uma interpretação que, decerto, dignifique os trabalhadores e não permita o definhamento da classe e dos direitos por ela conquistados. Com isso, a

negociação coletiva poderá voltar a ser o que era: um instrumento de democratização do poder e de busca por novas e melhores condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Imprensa Nacional**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm>. Acesso em: 03 set. 2018

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 322 da Seção de Dissídios Individuais n. 1. **Diário de Justiça**, Brasília, 09 dez. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_321.htm#TEMA322>. Acesso em: 03 set. 2018

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 277. **Diário de Justiça**, Brasília, 27 set. 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 03 set. 2018

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CHOMSKY, Noam. **O lucro ou as pessoas: neoliberalismo e ordem global**. 3. ed. Tradução: Pedro Jorgensen Junior. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 192p.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991. 216p.

DELGADO, Gabriela Neves. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

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

GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. Tradução: Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991. 334p.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. 752p.

GRILLO, Umberto. Eficácia no tempo das condições estipuladas nos acordos ou convenções coletivas e sentenças normativas. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). **Relações coletivas de trabalho – estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind**. São Paulo: LTr, 1989, p. 396-403.

HAZAN, Bruno Ferraz. **A “reforma” trabalhista esquematizada**: uma análise objetiva e comparada das mudanças e repercussões jurídicas decorrentes da lei n. 13.467 de 2017 e da medida provisória n. 808 de 2017. Belo Horizonte: RTM, 2018.

MARANHÃO, Délio. Dos instrumentos trabalhistas normativos e do limite de sua eficácia no tempo. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). **Relações coletivas de trabalho – estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind**. São Paulo: LTr, 1989, p. 388-395.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Permanência das cláusulas constantes de instrumentos coletivos. **Revista LTr**, São Paulo, ano 56, n. 04, p. 431-435, abr. 1992.

MORAES FILHO, Evaristo de. Tendências do direito coletivo do trabalho. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). **Relações coletivas de trabalho – estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind**. São Paulo: LTr, 1989, p. 29-37.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 1312p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. 471p.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. Tradução: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000. 453p.

ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O que é direito social? In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). **Curso de direito do trabalho**. v. 1, teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007., p. 13-40.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. v. 1 e 2, 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. 1574p.

VIANA, Márcio Túlio. Quando a livre negociação pode ser um mau negócio. **Suplemento Trabalhista LTr**, São Paulo, v. 3, p. 11-14, 2002.