

## Área de concentração: **Direito do Trabalho e da Seguridade Social**

### Subárea: **Fundamentos Históricos, Princípios, Direitos e Garantias Fundamentais do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho: Compreensão, Aplicação e Crítica**

#### **ESPELHO DE CORREÇÃO**

1) Constituição de 1988 valorizou as convenções e os acordos coletivos de trabalho, reconhecendo-os como direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI, da CF) e elevando-os a instrumento essencial da relação trabalhista, mas fez três menções explícitas aos direitos que podem ser reduzidos por meio de negociação coletiva: a) art. 7º, inciso VI, CF (“irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”); b) art. 7º, XIII, CF (“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”); c) art. 7º, XIV, da CF (“jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”).

Governo FHC - Sob a justificativa de flexibilizar e modernizar as relações de trabalho, prestigiando a negociação coletiva que terminaria por gerar novos empregos, o Executivo enviou ao Congresso Nacional Projeto de Lei (5.483/2001) propondo alteração na redação do art. 618 da CLT, para prever que “na ausência de convenção ou acordo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho”. Depois de acalorados debates e protestos dos partidos de oposição, o projeto foi aprovado pela Câmara dos Deputados, sendo encaminhado à apreciação no Senado Federal.

Governo Lula - o Projeto de Lei da Câmara nº 134/2001 foi arquivado pelo Senado em 30/04/2003 (em virtude de ter sido retirado pela Presidência da República, autora do projeto). Foi constituído o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), uma instância tripartite com o objetivo de discutir as alterações na legislação e que decidiu iniciar as reformas pela questão sindical, sob o argumento de que era necessário primeiro fortalecer os interlocutores para depois discutir as alterações trabalhistas. As propostas do FNT tomaram forma de uma Proposta de Emenda à Lei à Constituição (PEC 369/2005), alterando dispositivos dos artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal, que não chegou a ser aprovada.

Em 2009, ao julgar o acordo coletivo da Volkswagen com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que havia aprovado o parcelamento do pagamento de PLR em 12 parcelas, o TST o considerou válido (OJ transitória 73).

Governo Dilma - Anteprojeto de Lei do Acordo Coletivo do Trabalho com Propósito Específico: proposta oriunda do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, visando debater condições específicas de trabalho (aquelas que, em decorrência de especificidades da empresa e da vontade dos trabalhadores, justificam adequações nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista)

Governo Temer – Após o impeachment de Dilma Rousseff, o Presidente Michel Temer baseou-se no Programa “Ponte para o futuro”, da Fundação Ulisses Guimarães, braço do PMDB, para encaminhar ao Congresso Nacional projeto de lei que visaria, entre outros temas, regular a prevalência do negociado sobre o legislado. Esse projeto foi ampliado nos debates da Câmara dos Deputados e o texto final encaminhado ao Senado foi aprovado, resultando na lei 13.467/17 que introduziu os artigos 611-A e 611-B na CLT, em técnica legislativa questionável, indicando o rol dos temas de indisponibilidade relativa (quinze incisos do art. 611-A) e os de indisponibilidade absoluta (trinta incisos do art. 611-B).

2) Princípio da adequação setorial negociada trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva, dos critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (mediante a consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

**Maurício Godinho Delgado:** princípio deriva do critério geral interpretativo observado na prática dos tribunais, quando enfrentam o dilema concreto das relações entre normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado. Penetração e harmonização: as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

Há limites jurídicos objetivos à criatividade da negociação jurídica trabalhista: não prevalece se concretizada mediante ato de renúncia. Distinção renúncia x transação. Processo negocial coletivo não admite poderes de renúncia sobre direitos de terceiros.

3) Debate no STF do Tema 152, sobre renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária (Relator: MIN. ROBERTO BARROSO, RE 590415). Recurso extraordinário em que se discutiu, à luz dos artigos 5º, XXXVI; e 7º,

XXVI, da Constituição Federal, a validade, ou não, de renúncia genérica a direitos contida em termo de adesão ao Programa de Desligamento Incentivado – PDI, com chancela sindical e previsto em norma de acordo coletivo, tendo sido firmada a tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”. O relator ressaltou o alcance da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho, afirmando que esta não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual porque, no âmbito do direito coletivo do trabalho, não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho.

**Maurício Godinho Delgado:** os direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa) são os que não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva, porque são imantados por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontar a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta: a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho. Esse patamar civilizatório mínimo no Brasil está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: a) as normas constitucionais em geral (respeitadas as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV; b) as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (conforme art. 5º, §2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); c) as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, preceitos legais instituidores de direitos trabalhistas).

4) Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva foi criação legislativa, não havia previsão doutrinária. O propósito da alteração legislativa é restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho.

Exame judicial dos elementos essenciais do negócio jurídico, segundo o art.104 do Código civil, quando prevê que a validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Artigo 9º da CLT e a possibilidade de declaração de ilicitude do objeto da norma coletiva (“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”).

Exigências dos parágrafos 1º, 2º, 3º, 4º e 5º do artigo 611-A, da CLT

Interveniência sindical obrigatória na negociação coletiva. Equivalência entre os contratantes coletivos. Lealdade, transparência e boa fé na negociação coletiva.

A questão do acesso à justiça como garantia constitucional do cidadão no debate, por meio de ação individual, acerca da validade da norma coletiva. Art. 5º, incisos XXXIV e XXXV, CF.

**Américo Plá Rodrigues:** o princípio da norma mais favorável enuncia o característico no direito do trabalho, de que cada uma de suas normas fixa níveis mínimos de proteção. O sentido próprio do princípio surge quando existem várias normas aplicáveis a uma mesma situação jurídica. Não se aplicará a norma correspondente dentro de uma ordem hierárquica predeterminada, mas se aplicará, em cada caso, a norma mais favorável ao trabalhador. Quebra lógica no problema da hierarquia das fontes. Unidade de medida para a comparação: teorias da acumulação e do conglobamento. O conjunto que se leva em conta para estabelecer a comparação é o integrado pelas normas referentes à mesma matéria, que não se pode dissociar sem perda de sua harmonia interior. Harmonia não vai além desse âmbito.