



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS DE PALMAS
CURSO DE DIREITO**

MIRELLE VIANA MOREIRA

**O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:
A CONTRADIÇÃO NORMATIVA CRIADA PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

**Palmas/TO
2019**

MIRELLE VIANA MOREIRA

**O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:
A CONTRADIÇÃO NORMATIVA CRIADA PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Artigo foi avaliada(o) e apresentada (o) à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito, para obtenção do título de Bacharel e aprovada (o) em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Orientadora: Prof.^a Mestre Ana Patrícia Rodrigues Pimentel.

Palmas/TO
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

M838n Moreira, Mirelle Viana.

O negociado sobre o legislado: A contradição normativa criada pela Reforma Trabalhista de 2017. / Mirelle Viana Moreira. – Palmas, TO, 2019.
24 f.

Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus
Universitário de Palmas - Curso de Direito, 2019.

Orientadora : Ana Patrícia Rodrigues Pimentel

1. Direito do Trabalho. 2. Contrato de trabalho. 3. Negociado sobre o
legislado. 4. Flexibilização constitucional. I. Título

CDD 340

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

MIRELLE VIANA MOREIRA

**O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:
A CONTRADIÇÃO NORMATIVA CRIADA PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Artigo avaliado e apresentado à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel e aprovado em sua forma final pela Orientadora e pela Banca Examinadora.

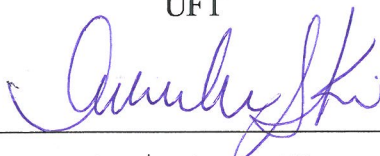
Data de aprovação: 03 / 12 / 2019

Banca Examinadora



Prof. ^a Mestre Ana Patrícia Rodrigues Pimentel

UFT



Prof. ^a Dra. Maria Leonice da Silva Berezowski

UFT



Prof. Mestre Fabian Serejo Santana

UFT

RESUMO

A prevalência do negociado sobre o legislado, autorizada em pontos específicos pela Constituição Federal, não é assunto recente no sistema normativo. Com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, o legislador inovou, trazendo nos artigos 444, parágrafo único, e 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, a prevalência do negociado individual sobre o legislado. Neste cenário, o objetivo do presente estudo é a análise da flexibilização do legislado autorizada pela Constituição Federal e a contradição dos novos dispositivos com o princípio trabalhista da indisponibilidade da norma. Será abordado ainda, a relação contratual individual de trabalho, a base principiológica trabalhista, e os limites da prevalência do negociado individual sobre o legislado. Será feito um estudo pelo método dedutivo, de abordagem qualitativa, citando estudiosos sobre o tema e analisando as incongruências observadas frente ao texto constitucional e o ordenamento jurídico laboral, que tem por finalidade a ampliação de debates e reflexões acerca do tema discutido, considerando que ao ampliar os limites constitucionais, a nova redação se encontra em profunda contradição com o sistema normativo em que fora inserido.

Palavras-chaves: Contrato de trabalho. Flexibilização constitucional. Irrenunciabilidade da norma. Negociado sobre o legislado. Negociação individual.

ABSTRACT

The prevalence of negotiated over legislated, authorized in specific points by the Federal Constitution, is not a recent issue in the normative system. With the advent of the 2017 Labor Reform, the legislator innovated, bringing on the Sections 444, sole paragraph, and 611-A, of the Consolidation of Labor Laws, the prevalence of the negotiated over the legislated. In this scenario, the objective of the present study is the analysis of the flexibility of the legislated authorized by the Federal Constitution and the contradiction of the new devices with the labor principle of the unavailability of the norm. It will also be addressed the individual contractual labor relationship, the labor principle basis, and the limits of the prevalence of individual negotiated over the legislated. A deductive method study will be made, with qualitative approach, citing scholars on the subject and analyzing the incongruities observed in the constitutional text and the labor law, which aims to broaden debates and reflections on the topic discussed, considering that by overcoming the constitutional limits, the new wording is in profound contradiction with the normative system in which it was inserted.

Key-words: Employment contract. Constitutional flexibility. Unavailability of the norm. Negotiated over the legislated. Individual negotiation.

LISTA DE SIGLAS

| | |
|-------|---------------------------------------------------|
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CF | Constituição Federal |
| LINDB | Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro |
| RGPS | Regime Geral de Previdência Social |

SUMÁRIO

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 8 |
| 2 A RELAÇÃO CONTRATUAL DE TRABALHO | 9 |
| 2.1 O CONTRATO DE TRABALHO COMO FENÔMENO JURÍDICO | 10 |
| 2.2 A BASE PRINCIPIOLÓGICA TRABALHISTA | 12 |
| 2.3 O CONTRATO DE TRABALHO | 16 |
| 3 DO NEGOCIADO INDIVIDUAL SOBRE O LEGISLADO | 18 |
| 3.1 O NEGOCIADO INDIVIDUAL SOBRE O NEGOCIADO COLETIVO | 18 |
| 3.2 DO NEGOCIADO COLETIVO SOBRE O LEGISLADO | 20 |
| 3.3 NEGOCIADOS INDIVIDUAIS - A CONTRADIÇÃO COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DA NORMA TRABALHISTA 21 | |
| 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 23 |
| REFERÊNCIAS | 25 |

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por finalidade analisar o negociado individual sobre o legislado nos artigos 444 e 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, trazido pela Reforma Trabalhista de 2017 e a sua contradição com o princípio da irrenunciabilidade da norma, basilar do Direito do Trabalho. Ante o problema apresentado, será feita sua análise acerca da flexibilização do legislado permitida pela Constituição Federal de 1988, apenas para a negociação coletiva.

O Direito do Trabalho é ramo jurídico autônomo, que possui regramento próprio, sendo sua fonte principal a CLT e se divide em duas grandes vertentes, o direito individual do trabalho, que rege as relações individuais entre empregado e empregador, e o direito coletivo do trabalho, que tem seu objeto nas demandas coletivas trabalhistas, entre categorias profissionais e econômicas e seu empregador. Tem como instrumento principal o contrato de trabalho, que pode ser individual ou coletivo também.

O tema principal do artigo versará sobre o primeiro instituto, o contrato individual de trabalho, precisamente quanto a negociação do empregado “hipersuficiente” (figura trazida pela Reforma Trabalhista de 2017) e o seu empregador frente à irrenunciabilidade da norma trabalhista.

Na vigência do contrato individual de trabalho, conforme explica Henrique Correia (2018), os direitos individuais do trabalhador são indisponíveis, por estarem assegurados em lei e devido à presença da subordinação, dispondo assim o princípio da irrenunciabilidade da norma trabalhista.

Com o novo regramento estabelecido na CLT, o empregado passa a poder negociar condições de trabalho, de forma individual, sem a interferência dos sindicatos ou categorias coletivas. O art. 444, da CLT, inovou e trouxe em seu parágrafo único, a figura do empregado “hipersuficiente”: portador de diploma de nível superior, que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social - RGPS.

Essa nova figura, que com a nova redação foi excluída da condição de hipossuficiente, pode estipular livremente sobre as matérias elencadas no art. 611-A, da CLT, sendo que tal negociação teria prevalência sobre as negociações coletivas e sobre a própria legislação. A antiga redação celetista não incluía tais dispositivos, que flexibilizam de forma enérgica o princípio da indisponibilidade da norma.

Como exemplo, uma das matérias de livre estipulação prevista no art. 611-A, é o inciso IX, que dispõe sobre a remuneração do empregado. A Constituição Federal, em seu art. 7º, VI, somente autoriza a redutibilidade de salário por meio de negociação coletiva, não autorizando negociação feita de forma individual, sendo contraditório o texto da CLT com a própria CF.

Diante disso, será feita a análise no tópico 2 da relação contratual de trabalho, o contrato de trabalho e seus elementos e a base principiológica trabalhista, para que a partir da aplicabilidade das normas do trabalho, se possa entender a contradição trazida pela Reforma Trabalhista. Posteriormente, no tópico 3, se adentrará ao negociado se sobrepondo ao legislado e as próprias negociações coletivas, frente ao princípio da irrenunciabilidade da norma e como as alterações legislativas afetam princípios basilares do Direito do Trabalho.

Considerando a Reforma como um viés neoliberal, que desconsidera o próprio mandamento social constitucional de proteção ao trabalhador, a sobreposição do capital sobre o trabalho foi o problema gerador da pesquisa, que tem sua relevância ao restar evidente prejuízo a classe trabalhadora, que necessita da tutela legislativa por ser a parte mais fraca da relação de trabalho e diretamente impactada pelas novas alterações.

Dentro deste contexto, este trabalho procura fazer uma contribuição na área jurídica trabalhista, com relação ao negociado individual sobre o legislado e a sua flexibilização que, com o argumento de modernizar o texto legal, contradiz o princípio da indisponibilidade da norma, princípio basilar norteador do Direito Trabalhista e ainda, a própria negociação coletiva prevista na Constituição Federal, pontos que não poderiam ser ignorados pelo legislador.

2 A RELAÇÃO CONTRATUAL DE TRABALHO

Com o intuito de demonstrar a falta de segurança jurídica trazida pela Reforma Trabalhista de 2017, o presente capítulo mostra como o Direito do Trabalho surge apoiado em uma necessidade social de organização das relações de trabalho, se formando em pactos através do contrato de trabalho. A partir de uma análise do direito do trabalho tanto individual como coletivo, serão traçadas as suas bases principiológicas e como ocorre a formação do contrato individual de trabalho, cerne da celeuma, para que possa posteriormente, melhor entender como o negociado individual, pactuado entre empregado e empregador, contradiz princípios basilares do Direito do Trabalho, podendo inclusive prejudicar o obreiro, parte mais fraca da relação contratual de trabalho.

2.1 O CONTRATO DE TRABALHO COMO FENÔMENO JURÍDICO

A relação entre o trabalho e o homem exerce função primordial para que se possa compreender, neste ponto, como se deu o surgimento do Direito do Trabalho e consequentemente, a necessidade de uma relação contratual de trabalho. As condições subumanas vividas pelo trabalhador, contrapostas as ideias de dignidade do homem, refletiam em insatisfação social, situações que foram tomando forma ao longo dos anos, concretizando mais tarde, direitos fundamentais sociais.

Delgado (2019) menciona que o Direito do Trabalho é um produto do capitalismo, e está ligado a sua evolução, conferindo controle e certa medida de civilidade para esse sistema, através da eliminação de formas desumanas de utilização do trabalho pela economia.

O Direito do Trabalho surge após um conjunto de expressões de desigualdade que antecedem a deflagração da Revolução Industrial do século XVIII, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2012), nesse período se observava a necessidade da adoção de uma ordem jurídica que disciplinasse as relações individuais e coletivas de trabalho, tendo em vista a falta de dignidade humana dos trabalhos nas indústrias.

Com os pensamentos liberais difundidos pela Revolução Francesa, Nascimento (2012) pontua que a prevalência da autonomia da vontade das partes e a não intervenção do Estado nas relações privadas, era o que caracterizava as relações contratuais. Posteriormente, com a regulamentação das leis trabalhistas e o surgimento do Estado Social, o Estado passa a adotar uma postura mais intervencionista, a fim de proteger o mínimo existencial do homem. Conforme destaca Caio Mário da Silva Pereira:

Medrou no Direito moderno a convicção de que o Estado tem de intervir na vida dos contratos, seja mediante a aplicação de leis de ordem pública, que estabelecem restrições ao princípio da autonomia da vontade em benefício do interesse coletivas, seja com a adoção de uma intervenção judicial na economia do contrato, instituindo a contenção dos seus efeitos, alterando-os ou mesmo liberando o contratante lesado, por tal arte que logre evitar que por via dele se consume atentado contra a justiça. (PEREIRA, 2006, p. 27)

Goldschmidt (2009) observa que o primeiro ramo a estabelecer normas de ordem pública, que têm caráter irrenunciável, foi o Direito Trabalhista. Apesar do viés garantista na legislação brasileira observado no princípio protetor do direito do trabalho e a sua concretização na Justiça especializada do Trabalho, com a nova redação Reformista, o negociado sobre o legislado assegura ao empregador estipular cláusulas menos favoráveis ao empregado, sem o fazer por meio de sindicatos, algo que era impensável, até então.

A Constituição da República de 1988, em seu art. 6º (redação dada pelas Emendas Constitucionais ns. 26/2000, 64/2010 e 90/2015), alberga em seu texto, direitos que

materializam a Constituição Social, dentre estes o direito ao trabalho. Como aduz Pedro Lenza (2016, p. 1300) “Trata-se, sem dúvida, de relevante instrumento para implementar e assegurar a todos uma **existência digna.**” Tem-se portanto, o trabalho como mandamento constitucional, que deve ser reconhecido e sempre aperfeiçoado para melhor consecução de seus fins.

E ainda, segundo José Afonso da Silva (2007, p. 758):

ter como *objetivo* o bem-estar e a justiça sociais quer dizer que as relações econômicas e sociais do país, para gerarem o bem-estar, hão de propiciar **trabalho e condição de vida, material, espiritual e intelectual, adequada ao trabalhador e sua família**, e que a riqueza produzida no país, para gerar justiça social, há de ser equanimemente distribuída.(grifo nosso)

Segundo Arnaldo Sussekind (2010), o Direito do Trabalho é um ramo especial, que se diferencia do direito comum. A sua especialidade é devida porque, o primeiro pressupõe uma situação de desigualdade que o direito laboral tende a corrigir e o segundo não, já que implica igualdade entre as partes.

Mesmo sendo um ramo jurídico único, o Direito do Trabalho se divide em duas grandes vertentes, o direito individual e o direito coletivo do trabalho. Como explica Maurício Godinho Delgado (2001), no direito individual do trabalho, a relação de emprego é composta pelo empregado e empregador e no direito coletivo do trabalho, também chamado de direito sindical, o empregador se encontra de um lado, e de outro os trabalhadores, em sua coletividade, por meio de suas entidades representativas de classe.

Amauri Mascaro Nascimento (2012) aduz que após a migração dos trabalhadores dos campos para as grandes indústrias em centros urbanos, houve a percepção de que a classe obreira unida detinha mais poderes frente aos seus empregadores, podendo negociar com esses de forma mais igualitária do que individualmente.

A Constituição Federal autoriza a negociação coletiva, pois essa tem por objetivo a harmonização das relações de trabalho, e como pontua Nascimento (2009), o desenvolvimento econômico trouxe consigo a flexibilização da legislação, o que também ocorreu na Constituição brasileira.

Contudo, com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, Delgado (2019) assenta que essa se mostrou na direção contrária ao processo de democratização da sociedade, da economia e do ordenamento jurídico brasileiro, desde 1988, por enfraquecer o sindicalismo e entrar em contradição com o que é autorizado pelo legislado somente às negociações coletivas, não se estendendo às individuais.

O homem pode entregar ao seu empregador, nada mais que a sua força de trabalho, seja intelectual ou manual. Sendo essa sua fonte de sobrevivência, o Estado vem regulamentá-lo,

por meio de normas e princípios, a fim de proteger as relações entre a classe trabalhadora e seus empregadores, para que não se torne uma situação predatória. Mas como será observado, a principiologia do Direito do Trabalho, que visa a proteção do trabalhador, nem sempre é observada.

2.2 A BASE PRINCIPIOLÓGICA TRABALHISTA

A base principiológica de um sistema jurídico, conforme Henrique Correia (2018), não pode ser afetada por alterações legislativas pelo fato de ser estruturante e proteger o trabalhador, finalidade primordial do Direito do Trabalho, responsável por conduzir os operadores do Direito. Esses princípios, por estarem na base de todo ordenamento, desempenham função essencial para aplicação e interpretação das normas, estando presente no direito individual, coletivo e constitucional trabalhista.

Conforme afirma Luís Roberto Barroso (2010), os princípios são o norte pelo qual o operador do Direito deve se guiar. Porém, devem ser analisados conforme todo um sistema jurídico, para que com este tenha coerência e seja um só com o texto normativo.

Os princípios possuem funções distintas dentro do Direito. Podem influenciar na construção das normas jurídicas, servindo de orientação para o legislador, de acordo com a lição de Maurício Godinho (2019), essa fase é chamada pré-jurídica, e tem caráter nitidamente político a propiciar uma direção coerente na construção do Direito.

Podem ainda, ter função integrativa no preenchimento de lacunas. Essa função, além de prevista na Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileira - LINDB, em seu art. 4º, também está previsto no art. 8º da CLT, que estipula a aplicação da analogia, jurisprudência, equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, para que sejam supridas a falta de disposições legais ou contratuais e desde que não prejudiquem nenhum interesse de particular ou de classe.

Robert Alexy (2002), em sua teoria dos princípios, diferenciou princípios de regras, e pontuou princípio como sendo uma norma que ordena algo a ser realizado na maior medida do possível, dentro das possibilidades fáticas e jurídicas, constituem “mandamentos de otimização”. De outro lado, as regras são normas que devem ter seu cumprimento de forma integral, de maneira exata, não podendo fugir do disposto.

Desta forma, é possível observar que os princípios estão presentes de forma vasta na realidade jurídica cotidiana, tanto interpretativa, como integrativa, orientando juristas nas mais variadas formas. Esses princípios podem ser constitucionais, orientando todo o sistema, como

podem ser ou no ramo individual trabalhista ou no ramo coletivo trabalhista, orientando cada uma dos dois, de forma a convergirem para a proteção do trabalhador.

Delgado (2019) analisa que a Constituição de 1988, busca arquitetar um verdadeiro Estado Democrático de Direito, com princípios a nortear todo o ordenamento jurídico. Dentre esses, se destacam os chamados princípios constitucionais do trabalho, que não são necessariamente trabalhistas, mas enfatizam a proteção a pessoa humana e ao valor do trabalho.

Como breves exemplos, é possível citar: a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, a justiça social, o princípio da vedação ao retrocesso social, o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade.

Em seu art. 6º, *caput*, o texto constitucional elenca Direitos Sociais, que são garantias do Estado aos indivíduos do exercício de seus direitos fundamentais mínimos, para que desfrutem de uma vida digna, e acaba por situar neste ponto, o direito ao trabalho. Já em seu art. 7º, pontua direitos dos trabalhadores e faz concessões e restrições a esses direitos.

A Carta Constitucional, como norte para todo o ordenamento jurídico como anteriormente citado, é única a autorizada a fazer tais restrições ou concessões aos direitos dos trabalhadores. Como exemplo, o art. 7, IV, autoriza a redução salarial por meio de convenção ou acordo coletivo, sendo essa e somente essa, a forma de redutibilidade salarial autorizada pela Constituição, sendo necessário nova disposição de *status* constitucional para que pudesse o alterar, visto que os direitos e garantias individuais são cláusulas pétreas (art. 60, §4º, IV, CF).

O direito individual trabalhista apresenta princípios próprios, podendo ser citados: a proteção ao trabalhador, o *in dubio pro operario*, que se aplica tanto na utilização da norma mais favorável ao trabalhador, como no mandamento de que deve ser mantida a condição mais benéfica. Princípio da primazia da realidade, a realidade se impõe as disposições contratuais escritas, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, sendo estas regras cogentes, obrigatórias (Correia, 2018).

Acrescente-se também, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado e o princípio da continuidade da relação de emprego. Neste ponto, chama-se atenção para um princípio relevante para a construção deste artigo, o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Expressamente disposto no art. 9º da CLT, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas dispõe da seguinte forma: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Ao falar sobre esse princípio, Maurício Godinho (2019) cita que este revela a inviabilidade técnico-jurídica do empregado se privar, por sua simples manifestação de vontade, das proteções e vantagens que lhe são asseguradas pela ordem jurídica e o contrato. E continua aduzindo que:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial. (DELGADO, 2019, p. 237).

Gustavo Garcia (2016, p. 98), ensina que “o princípio da irrenunciabilidade significa não se admitir, em tese, que o empregado renuncie, ou seja, abra mão dos direitos assegurados pelo sistema jurídico trabalhista, cujas normas são, em sua grande maioria, de ordem pública.”

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 456) traz o princípio da indisponibilidade dos direitos pelo trabalhador com a função de “fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela da lei, impeditiva e invalidante de sua alienação.” Como se observa, o princípio da indisponibilidade da norma trabalhista, é construído em vistas a proteção do trabalhador, por ser esse o polo mais fraco da relação contratual de trabalho.

A principiologia representa a base de um ramo jurídico e não pode ser alterada por mudanças legislativas como acima referido, é o caso da Reforma Trabalhista de 2017. Tal reforma trouxe inúmeras inovações a legislação trabalhista, mas a aplicação dos princípios permanece intacta, como se observa no Enunciado nº 4 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

Fundamentos, princípios e hermenêutica do direito do trabalho. Lei 13.467/2017
A lei 13.467/2017, da reforma trabalhista, não afetou os fundamentos do direito do trabalho positivados na clt (art. 8º), bem como os princípios da proteção (títulos II a IV), da primazia da realidade (arts. 3º e 442), da irrenunciabilidade (arts. 9º e 468), da norma mais favorável, da imodificabilidade contratual em prejuízo do trabalhador (art. 468), da supremacia do crédito trabalhista (arts. 100 da cf e 186 do CTN) e dos poderes inquisitórios do juiz do trabalho (art. 765), dentre outros, cuja observância é requisito para a validade da norma jurídica trabalhista. (Enunciado 2ª Jornada, 2015, *online*.)

Esses Enunciados são norte para doutrina e para a jurisprudência e tem por primazia a proteção do trabalhador, sendo base para todo o ordenamento jurídico trabalhista, devendo ser respeitados também pelo legislador.

Ao analisar a vertente do direito coletivo do trabalho, faz-se necessário observar a presença dos sindicatos nas relações contratuais, que o distingue do contrato individual, vez que os sindicatos conferem aos contratos uma relação de igualdade e o trabalhador não é mais visto como a parte mais frágil. No texto constitucional, em seu art. 7º, XXVI, é garantido aos trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, sendo portanto a negociação coletiva constitucionalmente garantida.

Nessa vertente, são identificados princípios próprios, quais sejam: a liberdade sindical, que aduz que o Estado não pode intervir na entidade sindical, o princípio da auto-regulamentação, pelo qual o sindicato é autorizado a estabelecer normas coletivas para aplicação nos contratos de trabalho (Correia, 2018).

Chama-se atenção para o princípio da auto-regulamentação sindical, também chamado de princípio da criatividade jurídica nas negociações coletivas por Godinho (2019), que ensina que:

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. A antítese ao Direito Coletivo é a inibição absoluta ao processo negocial coletivo e à autonormatização social, conforme foi tão característico ao modelo de normatização subordinada estatal que prevaleceu nas experiências corporativistas e fascistas europeias da primeira metade do século XX (DELGADO, 2019, p. 1573)

Observa-se que a criatividade nas negociações coletivas trabalhistas se faz necessária para que o próprio Direito Coletivo do Trabalho exista, sendo autorizada pela Constituição Federal, mas que com a Reforma Trabalhista, buscou flexibilizar de forma distorcida tais negociações, para que pudesse sobrepor o capital ao trabalho.

O princípio da adequação setorial negociada ou limite da negociação coletiva, esclarece que os meios coletivos carecem de finalidade benéfica para o trabalhador, e o princípio da boa-fé, que de acordo com Vólia Bomfim Cassar (2013), é necessário que seja feita uma análise adequada das proposições do adversário para que se retrate com fidelidade a situação econômica da empresa e as reivindicações dos empregados.

A Constituição Federal e a própria CLT, passam a alargar as negociações coletivas e de certa forma, a aumentar a importância das estruturas do direito coletivo, por meio de sindicatos, negociações e acordos coletivos. O legislado pode ser flexibilizado por meio de negociação coletiva, apenas quando autorizado por lei, pois a auto-regulamentação sindical não pode livremente modificar direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Tendo isso em vista, o negociado individual estabelecido na Reforma Trabalhista de 2017, mais precisamente nos artigos 444, parágrafo único e 611-A, CLT, ignoram tanto o negociado coletivo, quanto o legislado. Nestes artigos o negociado individual autoriza o empregado a dispor de uma série de direitos que deveriam ser resguardados pelo legislador, já que o direito trabalhista é o mínimo que protege o hipossuficiente, o empregado.

Para que essa negociação possa ser concretizada, o contrato de trabalho manifesta a expressão da vontade das partes ao pactuarem um acordo. No próximo tópico serão abordados os tipos de contrato de trabalho, seus elementos essenciais e as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, que acabou por impactar diretamente nestes.

2.3 O CONTRATO DE TRABALHO

Com o desenvolvimento econômico e a pactuação das relações de trabalho, os contratos se tornam o principal instrumento para que seja concretizado o vínculo trabalhista, assumindo importante papel nas relações sociais, ao vincular partes que são, inicialmente, juridicamente livres. Estes contratos que podem ser de espécie individual ou coletiva, demandam elementos essenciais para sua caracterização, visando a regulamentação dos direitos dos trabalhadores.

Contrato, segundo os ensinamentos de Maria Helena Diniz (2008, p. 30):

É o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial.

É o trato por meio do qual, duas ou mais pessoas firmam compromissos e obrigações, ou assumem entre si algum direito (Larrouse, 2004).

O jurista Maurício Godinho Delgado (2019, p. 613) traz o contrato de trabalho como sendo “o negócio jurídico expresso ou tácito, mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.”

Para Orlando Gomes (1994, p. 118), “contrato de trabalho é a convenção pela qual, um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção do empregador.”

Segundo a CLT, em seu artigo 442, a forma do contrato individual de trabalho, é “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” Já os elementos essenciais do contrato de trabalho, não são elencados na CLT, assim, para Henrique Correia (2018, p. 547), é preciso a “aplicação subsidiária do Código Civil, conforme previsto no art. 8º da CLT.” Assim, não difere da lei civil quanto aos elementos naturais, essenciais e acidentais do contrato.

Delgado (2019) preleciona que os elementos naturais, apesar de não serem indispensáveis a própria existência do contrato, são comuns e quase inevitáveis no cotidiano fático. Já os essenciais são indispensáveis para que seja formada a figura jurídica contratual e que a sua ausência ou irregularidade poderia embaraçar a validade ou existência do contrato. E continua, pontuando que os acidentais, são secundários e circunstanciais na existência dos contratos.

Conforme aplicação subsidiária do art. 104, do Código Civil, os elementos essenciais do contrato de trabalho são: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

A capacidade acontece de forma plena aos 18 anos e de forma relativa entre os 16 e 18 anos, e segundo a CF, art. 7º, XXXIII é proibido o trabalho noturno perigoso e insalubre aos menores de dezoito, e de qualquer trabalho a menores de dezesseis, salvo nas condições de aprendiz a partir dos quatorze.

Flávio Tartuce (2017) ensina quanto à forma prescrita e não defesa em lei, o contrato pode ocorrer de forma verbal ou escrita, não havendo formalidade especial, somente quando a lei o exigir, e por último o objeto lícito, não contrário à ordem pública, à boa-fé, e a sua função social econômica, além de dever ser possível no plano fático e determinado ou ao menos, determinável.

Preenchidos os elementos essenciais para a formação do contrato, desde que não esteja eivado de nenhum vício, o contrato é válido e gera efeitos concretos no mundo jurídico. Este contrato pode ser tanto individual, como coletivo. Como a celeuma do presente artigo se apresentará no contrato individual de trabalho, o seu foco será nesse.

O contrato individual de trabalho, de acordo com Delgado (2019) é o que tem um único empregado no polo ativo da relação e ressalta que o que se leva em conta para a caracterização da pluralidade ou não, é a análise do empregado e não do sujeito empresarial e por esse motivo se mantém como contrato individual de trabalho, o pacto formado entre um só obreiro e vários integrantes de grupo econômico para fins trabalhistas – súmula 129, TST, por exemplo, cita o autor.

O art. 444, *caput*, da CLT, autoriza a livre estipulação das partes interessadas na relação contratual de trabalho, em tudo que não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, as decisões das autoridades competentes e aos acordos coletivos que lhes sejam aplicáveis. Essa previsão celetista, consiste no negociado sobre o legislado. Contudo, a Reforma Trabalhista, acresceu a esse artigo, seu parágrafo único, que traz a figura do empregado “hipersuficiente”.

Esse empregado, após o preenchimento dos requisitos previstos no mesmo artigo, pode estipular individualmente, livremente, com o seu empregador, sobre condições contratuais previstas no artigo 611-A, CLT, podendo dispor de variados direitos constitucionalmente garantidos, sob o argumento de que o empregado “hipersuficiente” é altamente qualificado, mas que como será abordado no seguinte capítulo, tal argumento não reflete a realidade brasileira.

3 DO NEGOCIADO INDIVIDUAL SOBRE O LEGISLADO

Os artigos 444, parágrafo único e 611-A, CLT, resultado da Reforma Trabalhista de 2017, trazem novidades quanto ao negociado individual sobre o legislado e implicam, conforme análise de texto anterior em supressão de direitos sociais trabalhistas constitucionalmente garantidos, pois vão em sentido diametralmente opostos ao que autoriza a legislação, ignorando tanto o negociado coletivo e o legislado, como a base principiológica trabalhista acima referida, sobrepondo a vontade do pacto entre empregado e do empregador à proteção conferida pelo Estado.

3.1 O NEGOCIADO INDIVIDUAL SOBRE O NEGOCIADO COLETIVO

O contrato de trabalho constitui o centro do direito trabalhista e é por meio dele que surge a aplicabilidade das normas do trabalho. A legislação estabelece proteções aos hipossuficientes, a parte juridicamente mais fraca da relação de trabalho, os considerados direitos mínimos. A CLT, em seu art. 444, caput, da redação original no Decreto-Lei 5.452 de 1943, que teve por modelo o Estado Social de Direito traz em sua redação:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Tal artigo se encontra em conformidade com o Estado Democrático de Direito, pois além de manter a autocomposição mais favorável a classe trabalhadora, respeita os princípios da dignidade da pessoa humana, da livre iniciativa, da solidariedade e principalmente do valor social do trabalho, todos estes princípios previstos constitucionalmente.

E ainda dialogando com o Direito Civil, o contrato de trabalho previsto no caput do artigo acima referido, respeita a função social do contrato prevista no art. 421 do Código Civil, devendo as partes agir de acordo com boa-fé objetiva, honestidade, cooperação e lealdade.

Com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, se acrescentou a este artigo, em seu parágrafo único, a figura polêmica do empregado “hipersuficiente” (expressão utilizada por

Rogério Marinho, relator da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados), que aduz da seguinte forma:

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Como se observa, a figura do empregado “hipersuficiente” é caracterizada pelos seguintes requisitos: nível de escolaridade específica, ser este portador de diploma de nível superior, excluindo, portanto, aqueles que não o tem, e ainda o valor do salário, que deve ser de duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, sendo este em 2019 de R\$ 5.839,45 (cinco mil oitocentos e trinta e nove reais e quarenta e cinco centavos), sua dobra equivalendo a R\$ 11.678,90 (onze mil seiscentos e setenta e oito reais e noventa centavos) (PORTARIA n° 9, Ministério da Fazenda, 2019, *online*).

Tal acréscimo, se mostra em contradição com o regramento trabalhista por afrontar tanto o princípio da indisponibilidade da norma, basilar do direito individual do trabalho, quanto o princípio da adequação setorial negociada, que norteia os instrumentos coletivos.

Diploma de nível superior e valor salarial não poderiam ser considerados como parâmetros para medição de hipersuficiência de um empregado, pois estas qualificações não equilibram a relação jurídica de emprego. No cenário trabalhista a subordinação do empregado ao empregador, que detém o capital que assalaria e a autorização do empregado a negociar seus direitos diretamente com o empregador, acaba por subordinar seu labor ainda mais aos caprichos do empregador.

Cite-se ainda a falta de índices aceitáveis no conhecimento e na qualificação do ensino superior brasileiro, que ainda luta por estabelecer critérios de qualidade no presencial, e também na educação a distância, que cresce de forma desenfreada e levanta questionamentos sobre a qualidade do ensino, sendo uma verdadeira anomalia educacional. Não podendo assim, a qualificação ser mensurada por diplomação.

Além disso, o valor do salário não liberta o empregado, mas o coloca apenas mais dependente da sua força de trabalho. A subordinação do empregado, tanto ao seu empregador, quanto ao seu salário, o coloca em uma posição em que se faria de tudo para manter o emprego, e para manter o seu salário, pois não há nada que garanta que o valor recebido por alguém o torne mais capaz de negociar sobre todos os pontos do art. 611-A, CLT, com seu empregador, sendo capaz até de renunciar direitos protegidos pelo Estado.

O princípio da criatividade jurídica nas relações coletivas, assim chamado por Delgado (2019) e explanado no tópico 2.2, ganha força com esse acréscimo na Reforma Trabalhista, tendo em vista que o negociado individual ali previsto, passa a prevalecer sobre uma série de incisos previstos no art. 611-A, CLT.

Tal dispositivo importa prevalência da autonomia da vontade do empregado hipersuficiente, que não pode ab-rogar o sistema protetivo do trabalho. No caso em tela, o empregado tende a colocar em conflito os interesses de seus empregador com os seus direitos, sendo obrigado a consentir com uma discriminação arbitrária e sem fundamentos.

Além do mais, colocar o trabalhador hipersuficiente numa situação de desigualdade, afastando-o do princípio da indisponibilidade de seus direitos fundamentais, é patente violação do princípio da isonomia, sendo ilógica e contraditória a existência deste dispositivo no ordenamento jurídico.

3.2 DO NEGOCIADO COLETIVO SOBRE O LEGISLADO

Bezerra Leite (2019, p. 578) preleciona que a Reforma Trabalhista, instituiu o chamado modelo “negociado sobre o legislado”, um novo sistema hierárquico de fontes, no qual as cláusulas previstas em acordos coletivos prevalecem quando conflitam com o legislado, é o que aduz o art. 611-A, CLT. Como explanado no tópico anterior, tal previsão fere ladinamente princípios constitucionais e trabalhistas e inverte a lógica e os objetivos do Direito Trabalhista.

Conforme Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), o novo parágrafo único do art. 444, CLT, vai em completa oposição com seu o *caput*, por autorizar o empregador a estipular cláusulas desfavoráveis ao empregado, os autores aduzem ainda, que tal extensão feita pelo parágrafo único é de fato “inacreditável”.

A constitucionalização dos direitos trabalhistas pelo art. 7º, CF, trouxe ainda a flexibilização que possa piorar a condição do trabalhador, somente por meio de acordo ou convenção coletiva, nas hipóteses de salário e jornada, apenas (Delgado e Delgado, 2017). A flexibilização constitucionalmente autorizada, está presente nos incisos VI, XIII, XIV, do art. 7º da CF, e autorizam a redutibilidade do salário e a redução de jornada, todos apenas por meio de negociação coletiva.

Os referidos autores chamam o novo artigo de uma “privatização” dos direitos humanos, pois afasta o Estado como ponto de harmonização da relação contratual trabalhista (Delgado e Delgado, 2017).

O legislado é a proteção do trabalhador. Direitos trabalhistas protegidos mediante lei, são o mínimo de dignidade que o Estado buscou garantir ao trabalhador, tendo em vista o seu

compromisso em ter como base o primado do trabalho, o bem-estar e a justiça social, previstos no art. 193, CF.

Como explica Bezerra Leite (2019, p. 584):

A realidade está a demonstrar que todos os processos de flexibilização até agora implementados não redundaram na criação de novos postos de trabalho. Ao contrário do prometido, precarizam direitos, contribuindo para a redução da massa salarial e para o aumento da informalidade do mercado de trabalho.

O autor pontua que a flexibilização em demasia acaba por perder a sua finalidade positiva que é a voz do empregado, e que a CLT, por ter como base o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, em sintonia com os princípios da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da igualdade, constitucionalmente assegurados, constitui óbice à implantação de uma ideologia extremada neoliberal, que exige que o Estado se retire das relações econômicas e sociais.

Como foi analisado neste tópico, o negociado individual que foi fortalecido com a Reforma Trabalhista de 2017, busca a prevalência sobre o negociado coletivo e sobre o próprio legislado, sendo nada mais que uma norma infraconstitucional que busca se sobrepor a todo o ordenamento jurídico.

3.3 NEGOCIADOS INDIVIDUAIS - A CONTRADIÇÃO COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DA NORMA TRABALHISTA

A Constituição Federal de 1988, reconhece em seu art. 7, inciso XXVI, como direito dos trabalhadores o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos”, que autoriza a flexibilização da norma trabalhista por meio de instrumentos coletivos. Entretanto, o mesmo não pode ser estendido às negociações individuais entre empregado e empregador.

O art. 444, parágrafo único, da CLT, autoriza que os empregados portadores de diploma de nível superior, e de salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS, os chamados hipersuficientes possam negociar livremente com o seu empregador condições que foram concedidas pelo art. 611-A da CLT aos sindicatos.

No direito individual do trabalho, com a existência da subordinação na relação contratual de trabalho, relação portanto desigual, existe o princípio da indisponibilidade da norma que visa resguardar direitos mínimos do trabalhador. O princípio da adequação setorial negociada, como observado anteriormente, visa a busca de condições mais benéficas para os trabalhadores, já que estes têm em sua defesa o seu sindicato.

Ao contrário dos trabalhadores sindicalizados, que têm no resguardo de seus direitos os sindicatos, os empregados hipersuficientes são autorizados pelo novo dispositivo celetista, a negociar individualmente com o seu empregador condições de trabalho que não necessariamente serão mais favoráveis a ele e terão a mesma predominância dos instrumentos coletivos (Correia, 2018).

A ampliação para o âmbito individual, da negociação autorizada constitucionalmente apenas para os acordos e convenções coletivas de trabalho, fere ladinamente deveres de um Estado social em resguardar os limites de negociação por parte do trabalhador, para que este não tenha direitos essenciais suprimidos.

Se observado este viés, tal diferenciação afasta o Direito Trabalhista destes empregados, os chamados hipersuficientes, em uma reforma desequilibrada e radical, os colocando sob o poder empregatício de forma desprotegida, em uma grande parte contratual, o que, para o Direito do Trabalho não é aceitável, pois na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas não podem levar o empregado ao prejuízo, tendo em vista este ser esta a parte contratual mais fraca.

Normalmente, o empregado teria a opção de se levantar contra o interesse contraposto ao dele, mas quando o empregador, que é responsável pelo pagamento de seu sustento, tem em mãos o controle do seu trabalho, muitas vezes o empregado será levado a deixar o capital se sobrepor ao seu trabalho, abrindo mão de direitos que constitucionalmente são indisponíveis.

Correia (2018, p. 107) exemplifica:

“Imaginemos um contrato de trabalho em que o empregador solicite ao seu empregado que comece a trabalhar aos sábados no período da tarde, alertando que há muitas pessoas querendo aquele emprego. Esse empregado irá se recusar a trabalhar aos sábados? Claro que não. (...) Verifica-se, assim, que a liberdade em contratar é menor nas relações de trabalho, em virtude da subordinação, havendo a necessidade do princípio protetor.”

Tal dispositivo, segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2019, p. 160) trata-se de “ideia sem qualquer base empírica, teórica ou científica, além de ser manifestamente dissociada da matriz lógica e sistêmica do Direito do Trabalho.” E continuam:

Na verdade, a nova regra legal, ladinamente, aplica ao empregado qualificado (do ponto de vista da educação formal) e com salário relativamente razoável no contexto comparativo da economia e sociedade brasileiras (um patamar salarial posicionado em torno do equivalente a 11 salários mínimos, considerada a data de publicação da Lei) o raciocínio que se aplica ao alto executivo de uma grande empresa capitalista, com ganhos anuais milionários e um poder diretivo gigantesco - este, sim, uma real projeção do próprio empregador, um verdadeiro órgão da empresa.

A Reforma Trabalhista vem, nesse sentido, em contramão aos movimentos democráticos que garantem os direitos mínimos ao trabalhador, impondo-lhes prejuízo com certas “modernizações”, sendo indispensáveis limites aos direitos passíveis de sua negociação, ao se entender que a legislação trabalhista deve ser aplicada de forma igualitária, não colocando aquele que tem escolaridade superior ou salário pré-determinado como parâmetro de diferenciação.

Não é plausível garantir que o valor recebido por uma pessoa, a torne capaz de negociar com o seu empregador sobre todos os pontos trazidos pelo art. 611-A, CLT. Por exemplo, o inciso V, que dispõe sobre plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado e identificação de cargos que se enquadram como funções de confiança, acaba por deixar o empregado a completa mercê do poder salarial que tem o seu empregador.

A existência de concessões recíprocas é da natureza do negociado coletivo, que tem por fim harmonizar as relações de trabalho, modificando, criando ou suprimindo direitos constitucionalmente autorizados. O que a novidade legislativa traz, são, porém, flexibilizações além das autorizadas, que sem a atuação das categorias coletivas podem contribuir seriamente para o retrocesso social.

Com a Reforma Trabalhista, a base principiológica e o resguardo de diversos direitos dos trabalhadores podem ser afetados, sendo uma contradição com o princípio da indisponibilidade da norma, o negociado coletivo e a Constituição Federal.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As alterações legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, nos arts. 444 e 611-A, CLT, aborda a contradição do negociado sobre o legislado no contrato individual de trabalho e no presente trabalho se busca identificar como ocorre a violação do princípio basilar do Direito do Trabalho da irrenunciabilidade da norma e a sua contradição com a legislação trabalhista e a própria CF.

O segundo tópico do artigo faz uma breve evolução sobre o que antecede o surgimento do Direito do Trabalho, e trata da relação contratual de trabalho, com foco no contrato individual de trabalho e seus elementos essenciais, analisando e pontuando posteriormente os princípios estruturantes do Direito Trabalhista, tanto individual como coletivo. Feita a análise, se considerou que a base principiológica constitui centro do ordenamento jurídico, de fundamental importância na elaboração da norma pelo legislador, para que se constitua um sistema jurídico harmônico. E ainda, que a relação de trabalho se forma em pacto contratual de

trabalho, instrumento concretizador do vínculo trabalhista e necessário a regulamentação dos direitos dos trabalhadores

Foi possível observar que os artigos da legislação objeto do presente estudo, violam entendimentos basilares do Direito Trabalhista consagrados pela doutrina em peso, pois a Carta Constitucional é a única autorizada a fazer restrições aos direitos dos trabalhadores e isso por meio de negociação coletiva, não abrindo espaço para negociação individual, o que foi feito de forma incongruente pela Reforma Trabalhista.

A abordagem do negociado individual sobre o legislado, o negociado coletivo e a Constituição Federal, feita no terceiro tópico, considerou que o empregado hipersuficiente é excluído da categoria de hipossuficiente, e que as novas alterações ferem ladinamente princípios constitucionais e trabalhistas, pois a constitucionalização do direito trabalhista é a prova de que o legislado é a proteção do trabalhador.

Neste artigo, se destaca a contribuição social e jurídica e discute a inovação legislativa da Reforma Trabalhista, pois de forma inconciliável contradiz a Carta Constitucional, e tem sua relevância no prejuízo a classe obreira, que tanto necessita de tutela legislativa para que tenha os seus direitos mínimos observados e resguardados.

O presente trabalho demonstra que os novos dispositivos admitem que direitos indisponíveis sejam flexibilizados por meio de negociação individual, permitindo a prevalência desta sobre negociações coletivas e sobre o próprio legislado. Essas alterações ignoram a hierarquia das normas, a importância dos princípios e o próprio Estado Democrático de Direito, sendo preciso um patamar mínimo de respeito ao ordenamento jurídico laboral.

Com isso, se responde que a hipótese da pesquisa, de que tais dispositivos criam uma contradição normativa e se encontram em sentido diametralmente oposto ao sistema normativo em que foram inseridos, o que estimula o debate e reflexões sobre os pontos neste abordados, para que se contribua com possíveis trabalhos que possam ser realizados a partir do desdobramento da pesquisa.

Se busca, assim, a construção de um direito trabalhista mais igualitário, que o sistema principiológico trabalhista, o negociado coletivo e a Constituição Federal sejam respeitados e observados pelo legislador, para que não se crie um sistema jurídico programático e até mesmo arbitrário, mas de necessária observância a todos aqueles que nele possam influir.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria de los Derechos Fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 out. 2019.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU**. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 67, n.2, p. 79-98, abr./jun. 2001.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2008.

ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp>. Acesso em: 15 out. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTR, 2009.

GOMES, Orlando. **Contrato individual de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

IMPrensa Nacional. **DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/59253484/do1-2019-01-16-portaria-n-9-de-15-de-janeiro-de-2019-59253472. Acesso em: 1 out. 2019.

LARROUSE. **Grande Enciclopédia Larousse Cultura**. [S.l.] : Nova Cultural, 2004. v. 7.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 20. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEZZAROBA, O.; MONTEIRO, C.S. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. São Paulo: Saraiva, 2003.

MORAES; Alexandre de. **Direito Constitucional**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTR, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: LTR, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito civil**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**: volume único. 7. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.