AS CINCO FUNÇÕES DAS NORMAS ESTATAIS E O SOFISMA DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO[1]

THE FIVE FUNCTIONS OF STATE REGULATIONS AND THE SOPHISTRY OF THE PREVALENCE OF WHAT IS NEGOTIATED OVER WHAT IS LEGISLATED

Valdir Florindo[2]
Thomaz Werneck[3]

RESUMO: Este artigo analisa criticamente a tese da prevalência do negociado sobre o legislado no Direito do Trabalho brasileiro, à luz da jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal (Tema nº 1.046) e da experiência histórica da construção normativa trabalhista. Sustenta-se que a contraposição entre normas estatais e normas coletivas constitui um falso antagonismo. A partir da valorização da negociação coletiva como espaço de inovação setorial e progressividade social, defende-se que as normas estatais cumprem cinco funções essenciais: (i) proteção do núcleo de direitos indisponíveis; (ii) constituição de um ecossistema normativo equilibrado; (iii) atuação subsidiária em contextos de ausência negocial; (iv) fomento à inovação setorial; e (v) afirmação pedagógica e cultural dos valores do trabalho. O texto propõe um modelo normativo dialógico e complementar, no qual o legislado e o negociado se fortalecem mutuamente, em coerência com os princípios do Estado Democrático de Direito.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; normas estatais; negociação coletiva; tema nº 1.046.

ABSTRACT: This paper critically analyzes the thesis of the prevalence of what has been negotiated over what has been legislated in Brazilian Labor Law, in the light of recent Supreme Court case law (Theme no. 1,046) and the historical development of labor rules. It argues that the supposed antagonism between state rules and collective rules is a false dichotomy. While recognizing collective bargaining as a space for sectoral innovation and social progress, the paper contends that state labor norms fulfill five essential functions: (i) protecting the core of unavailable rights; (ii) establishing a balanced normative ecosystem; (iii) serving as a fallback mechanism in the absence of negotiated instruments; (iv) enabling innovation through normative stability; and (v) asserting pedagogical and cultural values that promote social justice. The study proposes a dialogical and complementary normative model in which statutory and

---

1 Este trabalho tem origem na aula magna proferida por Valdir Florindo no curso de pós-graduação em Direito e Relações de Trabalho da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, em 10 de março de 2025.

2 *Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo – 2ª Região e presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.*

3 *Juiz do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo – 2ª Região; juiz auxiliar da Presidência; mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo.*

Recebido em: 09/05/2025
Aprovado em: 16/05/2025

negotiated norms mutually reinforce each other, in accordance with the principles of a democratic rule of law.

KEYWORDS: Labor Law; collective bargaining; statutory norms; Brazil.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O "negociado" como fonte de inovação setorial e fomento à progressividade social; 3 A superação da concepção do Direito do Trabalho "legislado" como dádiva estatal; 4 As cinco funções das normas heterônomas estatais; 5 Conclusão: por um equilíbrio normativo criativo e sustentável; Referências.

1 Introdução

É equivocada a simples afirmação de que o negociado prevalece sobre o legislado. A realidade do Direito do Trabalho é muito mais sofisticada e rica do que uma simples dicotomia entre duas fontes normativas diversas e importantes.

Na medida em que o tema envolve valores fundamentais, desafios estruturais, conquistas históricas e aspirações democráticas que transcendem polarizações superficiais, o debate deve se estabelecer sobre as formas de articulação entre a negociação coletiva e a lei, e não a partir de *slogans* propagandeados no contexto da reforma trabalhista.

A ideia de um sistema normativo trabalhista construído exclusivamente pela via negocial – sem o amparo de uma legislação estatal que estabeleça marcos mínimos de proteção – remete a um modelo em que a dignidade do trabalho se submete, inteiramente, às contingências de força e de conjuntura. É inadequado, pois pressupõe um estágio evolutivo que ainda não se alcançou no sistema brasileiro. Não menos problemática seria a hipótese contrária: a de um Direito do Trabalho inteiramente verticalizado, insensível à diversidade das formas de produção, das realidades regionais e das transformações econômicas e sociais. Em ambos os extremos, o resultado seria o mesmo: o esvaziamento progressivo da sua função civilizatória.

Essa tensão entre a norma estatal e a norma negocial não tem sabor de novidade. Como previu Georges Scelle há quase um século, em célebre conferência na Faculdade de Direito de Paris, o Direito do Trabalho atravessa três ciclos históricos: o da vontade arbitrária do empregador; o da proteção estatal; e o da autorregulação coletiva. O trabalhador, ao romper com o despotismo patronal, utilizou a força do Estado como ferramenta de emancipação. Mas – advertia Scelle – chegará o momento em que também buscará superar a necessidade de proteção estatal, para afirmar sua própria autonomia por meio do diálogo social. A realidade contemporânea confirma esse prenúncio: a negociação coletiva amplia a cada dia a sua importância, mas ainda não chegamos ao ponto de dispensar o amparo jurídico do Estado.

A crença de que a negociação, por si só, é capaz atualmente de suprir as lacunas históricas de desigualdade nas relações de trabalho ignora a assimetria

de forças que continuam marcando o mundo laboral, especialmente em contextos de baixa densidade sindical ou crise econômica. Além disso, obscurece a função civilizatória da legislação trabalhista, concebida não apenas como instrumento de regulação, mas como expressão normativa de valores fundantes do Estado Democrático de Direito.

Não se ignora, nem se pretende com essa afirmação desconsiderar o que decidiu o Supremo Tribunal Federal ao apreciar o Tema nº 1.046 de repercussão geral[4].

É preciso, contudo, se atentar para o tema central desta tese. O que se coloca em debate, na verdade, não é a validade de normas coletivas que ampliem direitos – estas jamais suscitaram maiores controvérsias, pois se harmonizam com o princípio da norma mais benéfica e com a lógica histórica da negociação coletiva como vetor de progresso social.

A real tensão reside na admissibilidade de normas coletivas *in pejus*, capazes de limitar ou afastar direitos trabalhistas previstos em lei. Ainda que se admita tal possibilidade em determinadas hipóteses, não se pode aceitar que essa seja a tônica do sistema, nem tampouco o eixo central de uma jurisprudência da Corte constitucional.

Como bem advertiu Mozart Victor Russomano, "é a favor do trabalhador que o Estado admitiu a negociação coletiva e, dentro das realidades trabalhistas, a progressiva ascensão do seu *standard* de vida constitui a mola principal que põe em movimento o vasto e complexo mecanismo do Direito do Trabalho"[5]. Pensar que a negociação coletiva deva ser compreendida, prioritariamente, como instrumento de renúncia ou contenção de direitos não apenas subverte esse vetor histórico, como revela o espanto de existir uma tese vinculante para sustentar algo que deveria ser excepcionalíssimo.

O observador atento do Direito do Trabalho, em evolução desde a primeira revolução industrial, deve ser capaz de superar a interpretação literal do enunciado da tese estabelecida a partir do ARE nº 1.121.633, pois sabe ser insuficiente a mera afirmação da necessidade de respeito aos direitos absolutamente indisponíveis.

A tese que se pretende demonstrar a seguir orienta-se pela compreensão de que o Direito do Trabalho legislado – isto é, fundado nas normas heterô-

4 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633, Relator: Ministro Gilmar Mendes, julgado em 2 jun. 2022, publicado em 28 abr. 2023. Tema nº 1.046 – Repercussão Geral: Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

5 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 165.

nomas estatais – não se restringe a estabelecer limites ao Direito do Trabalho negociado, fruto das normas coletivamente estipuladas, mas sim desempenha muitas outras funções, a seguir delineadas.

A constatação da múltipla importância das normas estatais não pretende negar a importância das normas autônomas. Pelo contrário, o Direito do Trabalho negociado pelos entes coletivos é a representação máxima da democratização da sociedade e, por isso, deve ser valorizado.

Entretanto, como advertiu Umberto Romagnoli, não há uma luta maniqueísta entre a lei e a negociação coletiva sob a forma de um embate impiedoso entre a autoridade e a liberdade, entre um Estado paternalista e intrusivo e uma sociedade civil supostamente autônoma e emancipada. Essa narrativa teatral ignora a complexidade das fontes do Direito do Trabalho, bem como as zonas de convergência entre elas[6].

Ao se afastar da ideia de dualismo entre uma fonte normativa e outra, busca-se aqui avançar na reflexão para além dos paradigmas tradicionais, demonstrando como um equilíbrio normativo dinâmico e dialético pode ser mais eficaz para garantir direitos sociais fundamentais em uma sociedade democrática, plural e em constante transformação. A dialética entre lei e negociação coletiva configura não um conflito, mas uma sinergia virtuosa capaz de produzir inovação normativa, segurança jurídica e progresso social.

Certa vez, Miguel Reale afirmou que o sindicato não deve ser um mero instrumento de luta de classes, mas uma entidade voltada ao equilíbrio[7]. O mesmo se aplica à relação entre normas autônomas e normas heterônomas: não se trata de adotar a perspectiva do confronto, e sim de construir um equilíbrio dinâmico – capaz de articular proteção e adaptação, padrão e inovação.

Em síntese: o "direito legislado" não é meramente um limite ao "direito negociado", assim como o "direito negociado" não é meio destinado à precarização, redução, limitação ou afastamento do "direito legislado". Fixadas essas premissas, cabe analisar, inicialmente – e de forma mais detida –, a importância das normas autônomas para o desenvolvimento do Direito do Trabalho.

2 O "negociado" como fonte de inovação setorial e fomento à progressividade social

A Constituição Federal, ao reconhecer as convenções e acordos coletivos como direito fundamental social (art. 7º, XXVI), atribuiu-lhes natureza norma-

6 ROMAGNOLI, Umberto. La déréglementation et les sources du droit du travail. *In*: *Le droit du travail*: hier et demain. Paris: Société de Législation Comparée, 1990. p. 7-28.

7 REALE, Miguel. A globalização da economia e o direito do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 61, n. 1, p. 11-13, jan. 1997.

tiva e função institucional. Não são apenas pactos privados, mas instrumentos com "corpo de contrato e alma de lei", como já disse Carnelutti. Por sua vez, em reflexão que extrapola a literatura jurídica, Paul Valéry também lembrava que há no mundo figuras como sereias e centauros, seres híbridos, que desafiam classificações rígidas. As normas coletivas também são assim: compostas de elementos distintos, mas inseparáveis, fundem autonomia privada e interesse público, contratualidade e normatividade. É justamente essa condição híbrida que lhes confere potência criadora e densidade jurídica.

Por operarem com maior liberdade criativa do que as normas estatais, as convenções e os acordos coletivos podem responder de forma mais efetiva às peculiaridades de cada categoria profissional em determinado momento histórico. Esse potencial criativo e progressista das normas autônomas manifesta-se, com especial intensidade, em contextos locais e regionais. Em um país cuja legislação do trabalho é de competência privativa da União (CF, art. 22, I), muitas demandas nascidas de realidades específicas sequer poderiam ser plenamente captadas pela via estatal centralizada. Por isso, a negociação coletiva emerge como espaço privilegiado para o tratamento de necessidades que escapam ao alcance do legislador federal.

Algumas dessas demandas permanecem circunscritas a seus contextos originais, oferecendo soluções pontuais para categorias ou territórios determinados. A história sindical brasileira fornece exemplos expressivos desse processo: no Rio Grande do Sul, trabalhadores deflagraram uma greve pela entrega diária de um quilo de pão – reivindicação elementar, mas simbólica da subsistência digna[8]; já em Belém do Pará, a paralisação visava a preservar o costume do fornecimento de pão doce, que enfrentava um presságio de supressão[9]. Tais episódios revelam como a diversidade regional nutre o dinamismo do Direito do Trabalho.

Outras demandas, no entanto, amadurecem e se irradiam, ganhando densidade normativa suficiente para influenciar o ordenamento jurídico de modo mais amplo. A negociação coletiva opera como força propulsora de inovação normativa, promovendo a progressividade social por meio de conquistas que tendem à generalização. As conquistas que se mostram bem-sucedidas em determinados setores frequentemente se irradiam para outras categorias, criando uma trajetória ascendente de direitos que, com o tempo, passa a demandar do legislador uma resposta sistematizadora e universalizante. Assim, a experiência negocial funciona como campo de experimentação e amadurecimento institu-

8 SILVA, Nauber Gavski da. Costumes ou liberalidades: padeiros de Porto Alegre na Justiça do Trabalho. *In*: DROPPA, Alisson; LOPES, Aristeu Elisandro Machado; SPERANZA, Clarice Gontarski (org.). *História do trabalho revisitada*: justiça, ofícios, acervos. Jundiaí: Paco, 2018. p. 167-188.

9 *Ibidem*.

cional, cuja sofisticação tende a se refletir em normas gerais mais robustas e progressistas.

Casos paradigmáticos ajudam a ilustrar esse fenômeno. O exemplo mais emblemático talvez seja o do 13º salário. Reivindicado como "abono de Natal" já em 1921, foi inicialmente concedido aos operários da Pirelli, em 1943, por meio de pactuação coletiva[10]. A partir da mobilização dos metalúrgicos, espalhou-se por outras categorias, culminando na edição da Lei nº 4.090/62, que consolidou esse direito no ordenamento jurídico brasileiro.

Outro caso ilustrativo é o da garantia de emprego até a aposentadoria do trabalhador vítima de acidente de trabalho. A conquista dessa proteção pelos metalúrgicos do ABC remonta ao final dos anos 1970. Em 1979, uma das principais pautas sindicais foi exatamente tal direito, que foi previsto, de forma pioneira, na Convenção Coletiva de 1979, impedindo que o empregado acidentado fosse demitido logo após retornar do afastamento. Vale notar que a legislação brasileira só viria a garantir alguma estabilidade próxima muitos anos depois, em 1991, com a Lei nº 8.213/91. Ou seja, os metalúrgicos do ABC já tinham assegurado direito mais abrangente por norma coletiva desde o fim da década de 1970, bem antes de haver uma lei nacional a respeito.

A garantia de emprego à gestante também revela a potência da atuação sindical como instância antecipatória do legislado. Antes mesmo da proteção constitucional consagrada no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a estabilidade da empregada grávida já figurava em cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho firmados em diversos setores da economia[11]. A negociação coletiva funcionou, nesse caso, como espaço de reconhecimento da maternidade como dimensão digna de especial tutela, em um tempo em que a legislação ainda não havia absorvido essa sensibilidade. Ao normatizar essa proteção, o constituinte acolheu uma realidade já vivida em segmentos organizados da classe trabalhadora.

Outro exemplo é o do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Embora a Constituição Federal de 1988 tenha estabelecido, em seu art. 7º, XXI, tal direito, sua regulamentação legal só veio a ocorrer com a promulgação da

---

10 COSTA, Hélio da. *Em busca da memória*: comissão de fábrica, partido e sindicato no pós-guerra. São Paulo, Scritta, 1995.

PEREIRA NETO, Murilo Leal. *A reinvenção do trabalhismo no "vulcão do inferno"*: um estudo sobre metalúrgicos e têxteis de São Paulo. A fábrica, o bairro, o sindicato e a política (1950-1964). Vol. I. 2006. Tese (Doutorado em História) – Departamento de História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

WOLFE, Joel. *Working women, working men*: São Paulo and the rise of Brazil's industrial working class, 1900-1955. Duke University, 1993.

11 BARROS JÚNIOR, Cassio Mesquita. Convenção coletiva: análise e perspectivas no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 29, p. 19-31, jan./fev. 1981.

Lei nº 12.506, em 2011. Durante esse hiato de mais de duas décadas, convenções e acordos coletivos se tornaram o principal instrumento de efetivação do direito previsto constitucionalmente[12]. Várias categorias passaram a adotar, por iniciativa própria, escalas progressivas de aviso prévio, que refletiam o tempo de vínculo empregatício. O papel das entidades sindicais, nesse contexto, foi decisivo para preservar a eficácia prática do comando constitucional, mesmo diante da inércia legislativa.

O adicional de penosidade também representa um caso paradigmático da força criativa da negociação diante da omissão legislativa. A Constituição Federal prevê, em seu art. 7º, inciso XXIII, o direito a adicionais de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas. No entanto, como se sabe, apenas os adicionais de insalubridade e periculosidade foram devidamente regulamentados por lei. Diante dessa lacuna, diversas categorias profissionais, por meio da negociação coletiva, passaram a estipular adicionais específicos de penosidade, com critérios próprios e percentuais definidos segundo a peculiaridade das funções exercidas[13]. Em 2023, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADO 74, reconheceu a omissão inconstitucional do legislador quanto à regulamentação do adicional de penosidade e fixou prazo para sua normatização. A prática negocial, contudo, já preencheu esse vazio normativo em determinados setores, evidenciando, mais uma vez, a função antecipatória e estruturante das normas coletivas.

Esses exemplos demonstram que o "negociado", longe do papel – que alguns pretendem lhe atribuir – de meramente reagir ao "legislado", tem se revelado, historicamente, como seu precursor, funcionando como laboratório democrático de inovação jurídica. Como destacou Amauri Mascaro Nascimento, "a tendência natural de migração dos direitos inicialmente previstos nas convenções para o âmbito das leis"[14] confirma o papel da negociação coletiva como laboratório normativo e propulsor de conquistas sociais.

Essa trajetória de ascensão normativa das cláusulas coletivas revela não apenas sua legitimidade social, mas também a necessidade de reconhe-

---

12 A título de exemplo: SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO; SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE SÃO PAULO. *Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciários 2002/2003*. São Paulo, 2002. Disponível em: https://www.comerciarios.org.br/convencao/lojistas/lojistas02-03.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

13 A título de exemplo: SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SISTEMA DE OPERAÇÃO, SINALIZAÇÃO, FISCALIZAÇÃO, MANUTENÇÃO E PLANEJAMENTO VIÁRIO E URBANO DO ESTADO DE SÃO PAULO; TRANSERP – EMPRESA DE TRÂNSITO E TRANSPORTE URBANO DE RIBEIRÃO PRETO S.A. *Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho dos Agentes de Trânsito do Estado de São Paulo 2014/2016*. Ribeirão Preto, 2015. Disponível em: https://sindviarios.org.br/wp-content/uploads/2016/09/TRANSERP-ADITIVO-ACT-2014-2016.pdf&ved=2ahUKEwiRp9Hdh--MAxWgrJUCHYFgLAcQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw02bD98Vqw9F3M3JJpEcF9P. Acesso em: 23 abr. 2025.

14 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 274.

cimento institucional por parte do Estado. Nas palavras de Wilson de Souza Campos Batalha, "não pode o Estado resistir longo tempo a um clima de tensão entre o seu ordenamento e os dos corpos sociais que assumem influência e representatividade"[15].

A prática sindical, nesse sentido, não apenas antecipa o legislador, mas também alimenta a progressividade do ordenamento jurídico, consolidando avanços que, inicialmente locais ou setoriais, tornam-se universais por meio da positivação estatal, em um processo de cooperação normativa entre os sujeitos coletivos e o Estado. Como observou José Martins Catharino, os grupos sociais e, particularmente, as associações profissionais e sindicatos não atuam como o Estado nem são elementos da sua desagregação: "são colaboradores que se integram na sua ordem no superior interesse da paz social que é a condição existencial do desenvolvimento de todos os valores da personalidade humana"[16].

3 A superação da concepção do Direito do Trabalho "legislado" como dádiva estatal

Para que se compreenda corretamente a complementaridade entre o negociado e o legislado, é preciso superar a noção, ainda presente em parte da doutrina jurídica, segundo a qual as normas trabalhistas estatais seriam fruto exclusivo de uma ação benévola do Estado. Essa ideia ignora a realidade histórica de formação do Direito do Trabalho, cuja estrutura normativa consolidou-se a partir de intensas mobilizações coletivas e conquistas sociais alcançadas por meio de lutas organizadas[17]. É nesse terreno de conflitos e reivindicações que se assentam os pilares fundamentais do ordenamento protetivo.

A história revela que boa parte das normas hoje consolidadas não precedeu a ação coletiva, mas dela resultou. O chamado "direito legislado" surge, em inúmeros episódios, como resposta à afirmação autônoma dos trabalhadores e seus representantes, sendo frequente a formalização posterior de práticas já estabelecidas por instrumentos coletivos. A lei, nesses casos, não inaugura direitos: reconhece-os e universaliza-os, dando-lhes forma estável.

A greve dos tipógrafos, de 1858, no Rio de Janeiro, ilustra esse fenômeno. Os trabalhadores não reivindicavam apenas melhorias remuneratórias, mas a limitação da jornada de trabalho, que ultrapassava 12 horas diárias[18]. A mobilização, ainda que não tenha produzido efeito legislativo imediato, estabeleceu

15 BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994. p. 160.

16 CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982. p. 221.

17 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil*: curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. v. 1. pt. 2. p. 126.

18 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2024. p. 126.

um precedente simbólico e político que influenciaria futuras lutas e formulações normativas. Não se tratava de resistência episódica, mas de afirmação de um novo paradigma nas relações entre capital e trabalho.

Em 1866, os caixeiros do comércio paralisaram suas atividades exigindo o fechamento das lojas aos domingos. A defesa do tempo livre e do repouso semanal, à época ausente da legislação, foi almejada como direito em construção pela via coletiva[19]. A pauta da greve expressava uma concepção ampliada de dignidade, antecipando valores que apenas décadas depois seriam acolhidos pelo ordenamento jurídico.

A greve dos cocheiros, em 1875, acrescenta outro elemento essencial à construção da proteção social: a solidariedade entre pares e a resistência à repressão patronal. Os trabalhadores exigiam a readmissão de colegas dispensados por engajamento associativo[20]. A reivindicação, à época sem respaldo legal, pavimentou o caminho para institutos como a estabilidade sindical e a proibição de práticas antissindicais.

Esses episódios, quando analisados em conjunto, revelam uma gênese normativa baseada na construção dialógica entre ação coletiva e recepção estatal. A negociação coletiva, portanto, não é instrumento de precarização ou mero ajuste setorial, mas instância originária e estruturante do próprio Direito do Trabalho.

Superar a ideia de um legislado autossuficiente e compreender sua dependência histórica das práticas autônomas é passo indispensável para reequilibrar a narrativa jurídica e reafirmar a interdependência virtuosa entre as fontes normativas. O direito autônomo, ao invés de ameaçar o direito estatal, prepara-lhe o terreno, fornece-lhe conteúdo e confere-lhe legitimidade social.

Resta claro, portanto, que as normas coletivas desempenham papel fundamental na gênese, adaptação e expansão dos direitos trabalhistas no Brasil. Ilustramos, por meio de exemplos, como o direito negociado tem sido fonte criativa de soluções normativas, muitas vezes antecipando-se à legislação e moldando o próprio conteúdo do legislado.

No entanto, reconhecer esse protagonismo histórico e social das normas autônomas não implica desvalorizar o papel estrutural do direito estatal. Ao contrário: é justamente a partir da consolidação de um marco normativo geral, estabelecido pela lei, que se torna possível preservar conquistas, assegurar igualdade e conferir legitimidade ao processo negocial.

---

19 MATTOS, Marcelo Badaró. *Escravizados e livres*: experiências comuns na formação da classe trabalhadora carioca. Rio de Janeiro: Bom Texto, 2008.

20 *Ibidem*.

Essa complementariedade entre fontes normativas encontra fundamento na concepção pluralista de Georges Gurvitch, para quem o direito não se reduz à forma estatal nem à extraestatal, mas deriva da própria vida coletiva e nela encontra sua legitimidade, com a função de integrar objetivamente a comunidade, sem redução a formas exclusivas[21].

Reconhecido isso, a seguir serão analisadas as cinco funções centrais das normas estatais nas relações de trabalho – funções que não se contrapõem ao negociado, mas que o sustentam, equilibram e, em muitos casos, o tornam viável.

4 As cinco funções das normas heterônomas estatais

Compreendido o papel histórico e estruturante da negociação coletiva, cumpre agora resgatar a importância das normas estatais, cuja missão é igualmente imprescindível para a proteção dos direitos fundamentais sociais. Longe de se limitarem a fixar barreiras à atuação dos entes sindicais, as normas estatais cumprem um conjunto articulado de finalidades institucionais que sustentam a própria lógica do sistema.

Além da mais elementar dessas funções, isto é, (a) a proteção do núcleo essencial de direitos indisponíveis, destacam-se outras quatro relevantes funções: (b) a constituição de um ecossistema normativo equilibrado, que define o campo de atuação dos sindicatos com base em garantias pré-existentes; (c) a atuação como mecanismo subsidiário ("fallback"); (d) a estabilização de um patamar mínimo que permite soluções criativas; e (e) o exercício de uma função pedagógica e cultural, reafirmando os valores sociais do trabalho e os limites éticos da autonomia privada. A seguir, examina-se cada uma dessas funções.

a) Proteção do núcleo essencial de direitos indisponíveis

A mais evidente função das normas estatais no Direito do Trabalho é a de preservar um núcleo essencial de direitos absolutamente indisponíveis – um conjunto de garantias cuja renúncia, flexibilização ou supressão é vedada, mesmo no contexto de negociação coletiva formalmente válida. Trata-se de direitos que não existem apenas em razão de sua positividade legal, mas porque se vinculam diretamente à dignidade da pessoa humana e à própria razão de ser do Direito do Trabalho como instrumento de proteção em relações marcadas por desigualdade estrutural.

Antes mesmo da consolidação jurisprudencial desta premissa pelo STF no Tema nº 1.046 de repercussão geral, esse princípio já havia sido desenvolvido no plano doutrinário a partir da concepção do hoje Ministro do Tribunal

21 GURVITCH, Georges. *L'expérience juridique et la philosophie pluraliste du droit*. Paris: A. Pedone, 1935. p. 127.

Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado, ao formular, ainda na década de 1990, o princípio da adequação setorial negociada. A proposta sustenta que convenções e acordos coletivos podem estabelecer verdadeiras normas jurídicas desde que estabeleçam patamares superiores às normas heterônomas estatais ou transacionem direitos cuja indisponibilidade seja meramente relativa[22].

É preciso reconhecer, contudo, que a delimitação do que constitui esse núcleo intangível de direitos indisponíveis não é tarefa simples, nem tampouco consensual. A pretensão deste artigo não é estabelecer o rol dos direitos indisponíveis, mas apenas reafirmar que a sua existência é pressuposto normativo necessário à legitimidade da negociação coletiva em um Estado Democrático de Direito.

Portanto, a norma estatal exerce, aqui, um papel de contenção estrutural, impedindo que a flexibilidade negocial comprometa os fundamentos ético-jurídicos das relações de trabalho. Não se trata de oposição entre fontes, mas de complementaridade funcional: ao garantir um patamar civilizatório mínimo, o legislado protege os próprios contornos legítimos da negociação, assegurando que ela ocorra com liberdade, mas dentro dos limites da justiça social. A função de proteção ao núcleo indisponível é, assim, a espinha dorsal sobre a qual se erguem as demais dimensões da arquitetura normativa do trabalho.

b) Constituição de um ecossistema normativo equilibrado

A segunda função das normas estatais é a de organizar e estabilizar o campo normativo no qual a negociação coletiva se realiza. O direito legislado não apenas protege um núcleo essencial de garantias indisponíveis, como também estabelece as balizas estruturais que permitem a atuação legítima dos sindicatos e a produção normativa autônoma. Em outras palavras, a lei não é apenas o limite da negociação: ela é o seu solo fértil, o ambiente institucional que torna possível a criação de soluções negociadas.

A existência de um ecossistema normativo equilibrado pressupõe que o sistema defina, de maneira clara, quais direitos são absolutamente indisponíveis, quais podem ser objeto de transação relativa e quais podem ser livremente negociados. Essa distinção, ainda que não seja perene, é indispensável para evitar tanto a rigidez excessiva quanto a permissividade normativa. É a partir desse "mapa normativo" que os atores sociais conseguem identificar o alcance e os limites de sua autonomia negocial, conferindo previsibilidade ao processo e reduzindo o risco de invalidações posteriores por controle judicial.

Além disso, a norma estatal também desenha o contorno institucional em que se dá o exercício da negociação. Não há, portanto, um vácuo normativo:

22 DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios do direito do trabalho. *Jornal Trabalhista* (Centro de Assessoria Trabalhista), ano XI, n. 535, 12 dez. 1994.

há um campo regulado, no qual a autonomia coletiva se exerce em diálogo com preceitos legais. Essa função equilibradora adquire especial relevância em contextos de fragilidade sindical, nos quais a ausência de uma base normativa pré-existente poderia converter a negociação em instrumento de renúncia, e não de conquista.

A legislação, assim, cria um ambiente de estabilidade normativa que favorece tanto a proteção quanto a inovação. Sem esse ambiente previamente estruturado, a negociação coletiva se tornaria volátil, desigual e, em muitos casos, disfuncional.

Em síntese, a segunda função das normas estatais corresponde à noção de que estas fornecem os elementos institucionais necessários para que a negociação ocorra de forma legítima, segura e socialmente eficaz. A função de criação de um ecossistema normativo equilibrado é, portanto, indispensável para a harmonia entre fontes, para a previsibilidade das relações de trabalho e para a construção progressiva de um direito social que seja, ao mesmo tempo, garantidor e adaptável.

c) Subsidiariedade ("fallback") das normas estatais

Uma terceira função desempenhada pelas normas estatais é a de atuar como mecanismo de subsidiariedade, ou, em outros termos, como sistema de *fallback*. Trata-se da função de assegurar a continuidade da proteção jurídica quando inexistirem convenções ou acordos coletivos aplicáveis à determinada situação ou quando, por qualquer razão, a negociação não se concretizar.

Essa função de proteção torna-se ainda mais relevante diante da vedação da ultratividade das normas coletivas, introduzida de forma expressa pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que acrescentou ao art. 614 da CLT o § 3º, segundo o qual "não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade". Essa diretriz legislativa veio ao encontro do entendimento firmado liminarmente pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF 323, que suspendeu os efeitos da Súmula nº 277 do TST em sua redação então vigente – a qual reconhecia a ultratividade das cláusulas coletivas até que nova negociação fosse firmada.

Com essa reviravolta jurisprudencial e legislativa, o papel do legislado como fonte de aplicação residual e imediata foi radicalmente reforçado: em situações de impasse ou ausência de norma coletiva superveniente, não há mais preservação automática de conquistas anteriores. Nesse cenário, a norma estatal reassume sua centralidade como referência segura e estabilizadora, funcionando como padrão mínimo até que nova pactuação seja formalmente estabelecida.

O ordenamento jurídico não pode permitir que o silêncio negocial gere vácuo normativo. Assim, as normas heterônomas estatais funcionam como plano de fundo permanente, assegurando que, mesmo na ausência de pactuação coletiva, o trabalhador esteja resguardado por um conjunto mínimo de direitos previamente definidos.

É justamente por essa razão que o direito estatal deve manter sua vigência contínua e universal, independentemente da existência ou não de norma coletiva vigente. A negociação coletiva, por mais valorizada que seja, não pode ser concebida como condição de existência do direito. Ao contrário: é a norma estatal que garante a continuidade e a estabilidade da regulação trabalhista, oferecendo previsibilidade tanto para trabalhadores quanto para empregadores.

Essa função adquire relevância particular em momentos de retração econômica, desmobilização sindical ou impasses prolongados na negociação. Em tais cenários, é a lei que impede a erosão de garantias sociais básicas e a dispersão desordenada de padrões normativos.

d) Fomento à inovação setorial e à progressividade social

Uma das funções mais relevantes das normas estatais é a de viabilizar a construção de soluções criativas e sofisticadas pela via negocial. Ao estabilizar um piso normativo comum a todos os trabalhadores, a legislação permite que a negociação coletiva se concentre não na reconstrução do básico, mas na elaboração de cláusulas específicas, tecnicamente elaboradas e ajustadas às realidades de cada categoria profissional ou setor econômico. O direito estatal, nesse aspecto, não restringe a inovação: ele a possibilita, ao oferecer segurança jurídica e legitimidade normativa à criatividade negocial, o que se revela especialmente importante em um país de marcante diversidade regional e setorial.

A norma estatal, ao garantir um patamar civilizatório mínimo, proporciona que os sujeitos coletivos avancem a partir dele, conforme as peculiaridades do seu contexto. Cria-se, assim, um ambiente institucional em que a progressividade social é incentivada e canalizada.

Trata-se de uma função estratégica: o legislado protege, o negociado projeta. E é justamente dessa interação virtuosa que nascem os avanços mais consistentes do Direito do Trabalho em sua vocação democrática, inclusiva e sensível às transformações do mundo.

e) Função pedagógica e cultural

Por fim, cumpre destacar o papel pedagógico e cultural das normas estatais no campo do trabalho. Para além de seus efeitos jurídicos imediatos, a legislação exerce uma função formativa: educa a sociedade sobre os valores que devem orientar as relações laborais, estabelece padrões mínimos de justiça

e reafirma o trabalho como dimensão fundamental da dignidade humana. Trata-se de uma função simbólica e estruturante, frequentemente invisibilizada no debate jurídico, mas essencial para a consolidação de uma cultura democrática e igualitária no ambiente produtivo.

Ao estabelecer certos direitos, a lei não apenas protege o trabalhador de pressões assimétricas – ela comunica, publicamente, que há limites éticos para a negociação econômica, que nem tudo pode ser objeto de transação, e que o trabalho não pode ser tratado como simples mercadoria. A norma estatal, nesse sentido, não é apenas um instrumento técnico de regulação: é também um vetor de afirmação de valores. Ela contribui para a formação de uma mentalidade coletiva que reconhece o trabalho como fundamento da ordem social (CF, art. 1º, IV) e orienta a atuação dos próprios sindicatos, empresas, magistrados e legisladores.

A existência de um arcabouço legal que expressa padrões mínimos de civilidade trabalhista cumpre a função de refrear práticas regressivas, legitimar resistências e dar densidade cultural ao projeto constitucional de valorização do trabalho.

Em suma, a função pedagógica e cultural das normas estatais não se mede apenas pela sua aplicabilidade direta, mas pelo papel que desempenham na formação de expectativas sociais e na construção de uma ética pública do trabalho. Ao fazer isso, a lei contribui para um ambiente em que a negociação coletiva não é apenas possível, mas desejável – porque se realiza em um campo previamente demarcado por valores compartilhados.

5 Conclusão: por um equilíbrio normativo criativo e sustentável

A análise desenvolvida ao longo desta pesquisa demonstra que a contraposição entre normas estatais e normas negociadas constitui um falso antagonismo. O discurso que proclama a prevalência do negociado sobre o legislado não resiste à análise histórica, nem à leitura sistemática do ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de um *slogan* muito repetido, mas juridicamente pobre – incapaz de refletir a complexidade normativa que caracteriza o Direito do Trabalho em uma democracia constitucional.

As normas estatais não são obstáculos à autonomia coletiva, mas pilares de civilização jurídica: conferem densidade, estabilidade e coerência ao sistema. Garantem um patamar mínimo de proteção abaixo do qual não é legítimo transigir, sobretudo em um cenário marcado por desigualdades estruturais e por assimetrias econômicas e organizativas. São elas que asseguram previsibilidade, continuidade e igualdade de base – elementos sem os quais a negociação

coletiva se fragilizaria, podendo converter-se, paradoxalmente, em instrumento de precarização.

Por sua vez, as normas coletivas não são instrumentos de erosão da legalidade, mas mecanismos sofisticados de adaptação normativa, verdadeiros torquímetros jurídicos capazes de ajustar o sistema legal às peculiaridades de cada setor, às exigências do tempo e às particularidades regionais e culturais de uma sociedade plural como a brasileira. São instâncias de inteligência social, nas quais os sujeitos coletivos formulam soluções contextualizadas, testam inovações, antecipam tendências e, não raro, inauguram direitos que posteriormente serão acolhidos pela legislação estatal.

Essa relação não é de hierarquia nem de preponderância, mas de complementaridade dinâmica. O legislado assegura os fundamentos; o negociado realiza os ajustes finos. O primeiro consolida conquistas e estrutura o sistema; o segundo promove avanços e permite a pluralidade. Essa interação é o que torna o Direito do Trabalho simultaneamente estável e evolutivo, protetivo e adaptável, universal e situado.

Nesse contexto, a leitura teleológica do Tema nº 1.046 do Supremo Tribunal Federal deve afastar interpretações reducionistas que insinuam uma autorização geral à flexibilização. A tese reafirma a validade da negociação coletiva, mas dentro dos marcos de um Estado que protege e desenvolve os direitos fundamentais.

A efetividade dos direitos sociais exige uma leitura dialética: é da tensão produtiva entre as diversas fontes normativas – autônomas coletivas e heterônomas estatais – que emergem as melhores soluções para os desafios contemporâneos do mundo do trabalho.

O futuro do Direito do Trabalho no Brasil não está na superação de uma fonte normativa por outra, mas na construção de um modelo normativo equilibrado, dialógico e criativo, no qual o legislado e o negociado atuem como forças complementares e mutuamente legitimadoras. Em lugar de formulações retóricas sedutoras, é preciso consolidar uma cultura jurídica comprometida com a democracia substancial, com a justiça social e com a valorização do trabalho como fundamento da ordem constitucional.

A consolidação dessa complementaridade não é apenas desejável: é indispensável para preservar os alicerces do Direito do Trabalho, cujo edifício normativo, para manter-se de pé diante das pressões econômicas e das transformações sociais, precisa da solidez do concreto que sustenta – representado pelas normas estatais –, mas também da maleabilidade do aço que se adapta sem romper – simbolizada pelas normas autônomas. É dessa combinação

simbólica que nasce a arquitetura normativa capaz de resistir ao tempo e se adaptar ao futuro.

Em última instância, tanto as normas heterônomas quanto as autônomas têm um propósito comum: proteger o trabalhador e promover a dignidade da pessoa humana no ambiente produtivo. Como afirmou José Augusto Rodrigues Pinto, trata-se de "dar ao trabalhador anônimo o respeito devido ao homem digno"[23]. E isso independente da fonte normativa.

Referências

BARROS JÚNIOR, Cassio Mesquita. Convenção coletiva: análise e perspectivas no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 29, p. 19-31, jan./fev. 1981.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

COSTA, Hélio da. *Em busca da memória*: comissão de fábrica, partido e sindicato no pós-guerra. São Paulo, Scritta, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios do direito do trabalho. *Jornal Trabalhista* (Centro de Assessoria Trabalhista), ano XI, n. 535, 12 dez. 1994.

GURVITCH, Georges. *L'expérience juridique et la philosophie pluraliste du droit*. Paris: A. Pedone, 1935.

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

PEREIRA NETO, Murilo Leal. *A reinvenção do trabalhismo no "vulcão do inferno"*: um estudo sobre metalúrgicos e têxteis de São Paulo. A fábrica, o bairro, o sindicato e a política (1950-1964). V. I. 2006. Tese (Doutorado em História) – Departamento de História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

REALE, Miguel. A globalização da economia e o direito do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 61, n. 1, p. 11-13, jan. 1997.

ROMAGNOLI, Umberto. La déréglementation et les sources du droit du travail. *In*: *Le droit du travail: hier et demain*. Paris: Société de Législation Comparée, 1990. p. 7-28.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995.

SILVA, Nauber Gavski da. Costumes ou liberalidades: padeiros de Porto Alegre na Justiça do Trabalho. *In*: DROPPA, Alisson; LOPES, Aristeu Elisandro Machado; SPERANZA, Clarice Gontarski (org.). *História do trabalho revisitada*: justiça, ofícios, acervos. Jundiaí: Paco, 2018.

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO; SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE SÃO PAULO. *Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciários 2002/2003*. São Paulo, 2002. Disponível em: https://www.comerciarios.org.br/convencao/lojistas/lojistas02-03.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

23 PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SISTEMA DE OPERAÇÃO, SINALIZAÇÃO, FISCALIZAÇÃO, MANUTENÇÃO E PLANEJAMENTO VIÁRIO E URBANO DO ESTADO DE SÃO PAULO; TRANSERP – EMPRESA DE TRÂNSITO E TRANSPORTE URBANO DE RIBEIRÃO PRETO S.A. *Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho dos Agentes de Trânsito do Estado de São Paulo 2014/2016*. Ribeirão Preto, 2015. Disponível em: https://sindviarios.org.br/wp-content/uploads/2016/09/TRANSERP-ADITIVO-ACT-2014-2016.pdf&ved=2ahUKEwiRp9Hdh--MAxWgrJUCHYFgLAcQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw02bD98Vqw9F3M3JJpEcF9P. Acesso em: 23 abr. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil*: curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. v. 1. pt. 2.

WOLFE, Joel. *Working women, working men*: São Paulo and the rise of Brazil's industrial working class, 1900-1955. Duke University, 1993.

Como citar este texto:
FLORINDO, Valdir; WERNECK, Thomaz. As cinco funções das normas estatais e o sofisma da prevalência do negociado sobre o legislado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 37-53, abr./jun. 2025.