

INSTITUTO VALE DO CRICARÉ  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ  
CURSO DE DIREITO

DANIELY OLIVEIRA BARROS

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO TRAZIDA PELA  
REFORMA TRABALHISTA VERSUS VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS  
CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS**

SÃO MATEUS

2019

DANIELY OLIVEIRA BARROS

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO TRAZIDA PELA  
REFORMA TRABALHISTA VERSUS VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS  
CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré,  
como requisito parcial para obtenção do grau de  
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Montalvan Antunes Rodrigues

SÃO MATEUS

2019

DANIELY OLIVEIRA BARROS

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO TRAZIDA PELA  
REFORMA TRABALHISTA VERSUS VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS  
CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**PROF. NOME COMPLETO  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ  
ORIENTADOR**

---

**PROF. NOME COMPLETO  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

---

**PROF. NOME COMPLETO  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

SÃO MATEUS

2019

Dedico este trabalho de conclusão de curso, a Deus, meu Salvador.

A minha família, razão de minha existência.

Aos meus amigos inseparáveis que seguraram na minha mão durante toda a caminhada, em especial a Mariana dos Santos Sena, minha dupla inseparável.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente ao meu Deus, pois sem Ele eu não teria chegado até aqui.

A Ele toda honra, toda glória e todo louvor!

À minha família inteira, pelo incentivo, força e fé!

Aos meus pais e meu irmão, por todo suporte desprendido, amor, paciência e cuidado.

Eles são a base da minha vida e nos momentos mais difíceis e mais felizes estiveram ao meu lado, os amo muito!

Ao meu noivo, pelo incentivo, amor e por sempre estar comigo ao longo dessa caminhada e de muitas que ainda virão!

A todos os meus amigos, pela amizade sincera e toda ajuda que me deram!

A todos os professores que tive o prazer de ser aluna, pois eles iluminaram meu caminho!

À Faculdade Vale do Cricaré, pelo apoio na realização desta pesquisa.

“Pois Deus não nos deu espírito de covardia, mas de poder, amor e equilíbrio”

2 Timóteo 1:7

## RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade a abordagem do tema do novo alcance da prevalência do negociado sobre o legislado trazida pela Lei nº 13.467/17 e a violação causada por ela nos princípios constitucionais e trabalhistas e como isso afeta aos trabalhadores brasileiros. Para uma análise completa e para entender a importância dos direitos trabalhistas conquistados até hoje, inicia-se com uma breve passagem do histórico do Direito do Trabalho, a começar pela origem, onde os seres humanos eram tratados como escravos, sem a exigência de qualquer direito e com o advento das Revoluções Francesa e Industrial, em virtude das péssimas condições de trabalho, no qual contribuíram em massa para o mundo perceber que o trabalho é inerente à pessoa humana, merecendo uma atenção maior, bem como leis que resguardavam de um retrocesso social. Finalmente, o Brasil também conseguiu abrir os olhos para tal concepção de trabalho, tendo a primeira Constituição a conter os primeiros direitos trabalhistas sob o comando de Getúlio Vargas, até culminar na Constituição Federal de 1988, onde ganharam status constitucional. Por fim, com a polêmica Reforma Trabalhista, será possível ver com clareza o retrocesso dos direitos laborais, ferindo assim os princípios basilares do ordenamento jurídico brasileiro.

**Palavras-chave:** Negociado sobre o legislado; Reforma Trabalhista; Direitos Trabalhistas; Princípios Constitucionais.

## ABSTRACT

This paper aims to address the issue of the new scope of the prevalence of negotiated over legislated brought by Law No. 13,467 / 17 and the violation caused by it in constitutional and labor principles and how this affects Brazilian workers. For a thorough analysis and to understand the importance of the labor rights conquered until today, it begins with a brief passage of the history of the Labor Law, starting with the origin, where the human beings were treated like slaves, without the demand of any right. and with the advent of the French and Industrial Revolutions, due to the terrible working conditions, in which they contributed massively to the world to realize that the work is inherent to the human person, deserving greater attention, as well as laws that protected from a social setback. . Finally, Brazil was also able to open its eyes to such a conception of work, having the first Constitution to contain the first labor rights under the command of Getúlio Vargas, until culminating in the Federal Constitution of 1988, where they gained constitutional status. Finally, with the controversial Labor Reform, it will be possible to clearly see the retrogression of labor rights, thus violating the basic principles of the Brazilian legal system.

**Keywords:** Negotiated on the legislature; Labor reform; Labor rights; Constitutional principles.



## **LISTA DE SIGLAS**

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CF	Constituição Federal
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Superior Tribunal Federal
SDI-1	Subseção 1 da Seção Especializada em Dissídios Individuais

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>1 A CONQUISTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS</b> .....	<b>13</b>
1.1 BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO .....	13
1.2 PRIMEIRAS NORMAS TRABALHISTAS .....	15
1.3 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....	16
<b>2 A REFORMA TRABALHISTA</b> .....	<b>19</b>
<b>3 A IMPORTÂNCIA DA ANAMATRA NA COMPREENSÃO DA REFORMA TRABALHISTA</b> .....	<b>20</b>
<b>4 AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADES</b> .....	<b>21</b>
<b>5 INTEGRAÇÃO NORMATIVA NO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>22</b>
5.1 PRINCÍPIOS: UM NORTE PARA APLICAÇÃO E CRIAÇÃO DAS LEIS E NORMAS .....	22
<b>6 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS</b> .....	<b>23</b>
6.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO .....	24
6.1.1 Princípio da aplicação da norma mais favorável .....	24
6.1.2 Princípio da condição mais benéfica .....	25
6.1.3 Princípio do in dubio pro operário .....	25
6.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	26
6.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS .....	27
6.4 PRINCÍPIO DA LEGALIDADE .....	27
6.5 PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL .....	28
6.6 PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA .....	29
6.7 PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DA ISONOMIA .....	29
<b>7 PRINCÍPIOS AFETOS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b> .....	<b>30</b>

7.1 PRINCÍPIO DA INTERVENIÊNCIA SINDICAL DA NORMATIZAÇÃO COLETIVA – OBRIGATÓRIO PARA O SINDICATO OBREIRO.....	30
7.2 PRINCÍPIO DA CRIATIVIDADE JURÍDICA DA NORMATIZAÇÃO COLETIVA ..	31
7.3 PRINCÍPIO DA LEALDADE E TRANSPARÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	32
7.4 PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA .....	32
<b>8 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO .....</b>	<b>33</b>
8.1 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA .....	34
<b>9 ANÁLISE DOS ARTIGOS 611-A E 611-B INCORPORADOS PELA REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>35</b>
<b>10 A REFORMA TRABALHISTA E A VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS .....</b>	<b>39</b>
10.1 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	40
10.2 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL .....	40
10.3 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL.....	41
10.4 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS .....	42
10.5 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA.....	42
10.6 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE .....	43
<b>11 A INCONSTITUCIONALIDADE DOS ARTIGOS 611-A E 611-B INCORPORADOS PELA REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>43</b>
<b>12 A SUSPENSÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM MATÉRIAS DE VALIDADES DE NORMA COLETIVA .....</b>	<b>45</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>49</b>

## INTRODUÇÃO

Os Direitos dos Trabalhadores caminham por uma fase de grande turbulência, dividindo as opiniões de todas as classes no Brasil, que antes era, em sua maioria, almejava sempre mais benefícios para os obreiros. Atualmente, uma parte trata os direitos laborais como essencialidade e, a outra parte, um atraso para a economia e para a máquina Estatal.

A história dos direitos trabalhistas, no qual hoje ainda são de cunho constitucional, custaram caro a diversas vidas de seres humanos. A começar pela escravidão, onde o homem era um objeto de trabalho até os dias atuais, onde o ser humano possui esses direitos como inerentes à sua vontade, para o bem da sua própria existência digna.

Partindo-se dessa premissa, e considerando que os Direitos Trabalhistas têm respaldo na Constituição Federal de 1988, importante se faz o estudo da flexibilização das normas trabalhistas, sobretudo diante da Reforma Trabalhista promovida pelos Poderes Executivo e Legislativo, traduzindo-se no que é a Lei 13.467/2017, a qual alterou diversos pontos relevantes da Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, cada vez mais se faz necessário o estudo aprofundado sobre os seus efeitos, pois não é à toa que é dita como polêmica. Ao intimidar-se com o tema da prevalência do negociado sobre o legislado sob a égide dos artigos introduzidos pela reforma 611-A e 611-B, será possível ver com clareza a inconstitucionalidade arguida por diversos operadores do direito, no qual é o objeto do presente estudo monográfico.

Na sequência, estudar-se-á também como esses dois institutos ferem drasticamente os princípios constitucionais introduzidos na Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como princípios laborais que norteiam as relações de trabalho no país.

A utilização da doutrina pátria constitucionalista e trabalhista à luz do texto constitucional e legal, iluminados pelas jurisprudências dos Tribunais Superiores, com fundamento na metodologia da pesquisa bibliográfica.

Dessa maneira, o primeiro capítulo estudará de forma breve acerca da evolução história do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil, a começar pelos primórdios, quando os seres humanos não possuíam nenhum direito social, tampouco

trabalhistas, até chegar nos problemas enfrentados atualmente, no que tange à proteção do retrocesso social e laboral.

Em seguida, abordará acerca da então Reforma Trabalhista, destacando os pontos de como ela surgiu até a sua promulgação, bem como o posicionamento da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho através da Nota Técnica expedida quando ainda era apenas o Projeto de Lei nº 38/2017, bem como nas Ações de Inconstitucionalidades ajuizadas perante o Supremo Tribunal Federal.

No quinto capítulo, não menos importante, se abordará acerca da integração normativa no Direito do Trabalho e a essencialidade dos princípios em todo o ordenamento jurídico brasileiro e de como eles são institutos basilares para a criação das leis e normas, trabalhistas ou não.

Nos tópicos seguintes, serão estudados os princípios constitucionais introduzidos na CLT, principalmente os elencados no artigo 7º da Constituição Federal, os quais são o Princípio da Proteção, bem como os seus subprincípios, o da aplicação da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do *in dubio pro operário*, o Princípio da dignidade da pessoa humana, Princípio da irrenunciabilidade dos direitos Trabalhistas, Princípio da Legalidade, Princípio da vedação ao retrocesso social, Princípio da igualdade e da isonomia.

Serão estudados, ainda, no tópico 7, os princípios afetos à negociação coletiva de trabalho, sendo o Princípio da interveniência sindical da normatização coletiva, Princípio da criatividade jurídica da normatização coletiva, Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, e o Princípio da adequação setorial negociada.

No tópico 8, estará o núcleo do presente estudo, estudar-se-á a prevalência do negociado sobre o legislado, observando como esse instituto era aplicado antes da Reforma e sob a égide do novo alcance permitido pela Reforma Trabalhista.

Nos três tópicos seguintes, a análise será feita acerca da inconstitucionalidade dos artigos 611-A e 611-B, introduzidos pela Reforma e os prejuízos causados por eles aos trabalhadores brasileiros, bem como aos princípios constitucionais e trabalhistas estudados anteriormente.

Na última parte do trabalho, será arguida a suspensão dos processos que possuem como litígio a prevalência do negociado sobre o legislado, apontando a repercussão geral suscitada pelos Tribunais Superiores, confirmando assim, o prejuízo causado pela Lei nº 13.467/17 à vida dos obreiros brasileiros.

## 1 A CONQUISTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Para iniciar o presente estudo de uma forma apropriada, é necessário analisar brevemente a origem do Direito do Trabalho como um todo, percorrendo os primeiros passos da conquista dos direitos laborais até a norma máxima de status constitucional.

Tão somente após essa análise ao longo do seu histórico, caminhando pelos meios de produção e as condições laborais enfrentadas pelos trabalhadores dos primórdios, é que se conseguirá a compreensão do real valor dos Direitos Trabalhistas atuais.

### 1.1 Breve histórico das relações de trabalho e do Direito do Trabalho

Antes do nascimento das normas e regras trabalhistas ao redor do mundo, inclusive no Brasil, o trabalho era tido como forma de castigo e exploração do ser humano.

Partindo dessa premissa, a primeira forma de trabalho foi a escravidão, no qual o escravo era visto como mercadoria cuja propriedade era o seu dono, não possuindo qualquer direito conhecido na época, sendo a mão de obra bruta da comunidade antiga, não percebendo nenhuma contraprestação de seus serviços.

Não é à toa que a origem etimológica da palavra trabalho possui conceito negativo, pois por ser originário do latim *tripalium* que era uma espécie de instrumento de três paus aguçados, algumas vezes munidos de ponta de ferro no qual os agricultores batiam o trigo, as espigas de milho, para esfiapá-los.

Mais tarde, a humanidade dá origem ao Feudalismo e uma nova característica chega nas relações de trabalho, chamada de servidão. Neste período, os senhores feudais protegiam os seus servos política e militarmente, que eram seus subordinados, diferentemente de serem tratados como mercadorias, porém ainda assim não possuíam liberdade e entregavam grande parte da produção rural aos seus senhores.

Já na Idade Média, surgiram as corporações de ofício, sendo uma forma laboral mais complexa, porém o trabalhador possuía mais liberdade. Tais corporações tinham por objetivo agrupar os trabalhadores do mesmo ramo e região, para criar um conjunto

de regras regulamentando as novas relações de trabalho e era composto por três figuras, os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Nos dizeres de Vólia Bomfim Cassar:

“O aprendiz devia obediência a seu mestre e, no final de seu aprendizado, em torno de cinco anos, tornava-se companheiro ou oficial. No entanto, continuava vinculado ao mesmo mestre até que o aprendiz ou companheiro se tornassem mestres, o que acontecia somente através de prova, que era paga”.

Como dito antes, os trabalhadores neste regime tinham mais liberdade, porém não em sua totalidade, pois não deveriam fugir ou se omitir de suas obrigações, considerando que os interesses das corporações eram o principal foco e objetivo destas e não a proteção dos trabalhadores.

Percebe-se que a hierarquização de classes sociais entre senhores, servos e escravos, contribuiu para o aumento de riquezas, bem como para a desproporcionalidade da sua distribuição. Nesse contexto, pode-se citar as Revoluções Industrial e Francesa, que foram determinantes para a contemporânea relação de trabalho, bem como a conscientizar à proteção ao trabalhador. Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar:

“O Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. “

Com o advento da Revolução Francesa, no final do século XVIII (1789-1799), as corporações de ofício foram dissolvidas por meio da Lei Le Chapelier (1791), por serem consideradas prejudiciais às garantias fundamentais do homem e do cidadão.

Dessa forma, os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade da Revolução Francesa, a ideia de que o homem era livre para realizar qualquer profissão foi de suma importância, porém desde que ele cumprisse com o pagamento de taxas e respeitasse os regulamentos.

Nesse cenário, emerge a Revolução Industrial na Inglaterra com os ideais iluministas, trazendo consigo diversas mudanças muito relevantes para todos os

ramos da sociedade, quando mecanizou trabalhos que antes eram feitos pelas mãos dos trabalhadores.

Com a mão de obra sendo substituída pelas máquinas, o desemprego era cada vez mais comum naquela época, gerando uma grande procura por emprego, o que fazia os empregadores submeterem os seus funcionários a condições degradantes. Por mais que o esforço pelo trabalho era compensado com uma remuneração definida, não havia a devida intervenção do estado, o que facultava a exploração de mão de obra com jornadas de trabalho extremamente excessivas e em péssimas condições.

Encorajados com os ideais iluministas que soavam desde a Revolução Francesa e pela situação calamitosa que enfrentavam, a classe operária começou a criar movimentos clamando para que o Estado intervisse nas relações laborais, objetivando o bem-estar social.

Com os movimentos ganhando proporção pelo proletariado, o Estado passou a interferir de modo ainda tímido, nas relações trabalhistas. Leis longínquas começaram a surgir em alguns países, na tentativa de melhorar a situação. Destacase a criação do “Moral and Health Act” na Inglaterra em 1802, que proibiu o trabalho de crianças no horário da noite e jornadas de trabalho superiores a 12 horas.

Vale ressaltar que com o término da Primeira Guerra Mundial, a ânsia por direitos sociais cada vez mais crescia com o objetivo de transformá-las em status de norma constitucional.

## **1.2 Primeiras normas trabalhistas**

A primeira constituição a trazer em seu bojo diversos direitos trabalhistas foi a Constituição do México, no ano de 1917, no qual o artigo 123 continha as regras das jornadas de trabalho de oito horas diárias, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho (MARTINS, 2012, p. 9).

Em 1919, a Constituição de Weimar na Alemanha, também trouxe em seu corpo diversos direitos sociais, disciplinando os direitos ao trabalhador, sendo a segunda Constituição tratar sobre o tema.



No mesmo ano, o Tratado de Versalhes foi assinado, que criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual fica responsável até os dias atuais por proteger as relações de trabalho a nível internacional, expedindo resoluções sobre o tema.

### **1.3 Direito do Trabalho no Brasil**

Com o decorrer do tempo, os direitos sociais foram sendo incorporados às constituições, deixando de serem vistos apenas em leis ordinárias e esparsas.

Segundo o doutrinador Maurício Godinho Delgado (201, p.114), “Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro”.

A história constata que ao final do século XIX ocorria no Brasil o que ocorreu na Europa anos antes. Com o fim da escravidão, novos imigrantes chegavam no país, aumentando a massa de trabalhadores assalariados, que em contrapartida, contribuía também para o desemprego, acarretando o crescimento de movimentos sociais por melhores condições de trabalho.

No mesmo ano, com a criação da OIT, o Brasil logo se tornou signatário do Tratado de Versalhes, que além de contar com a pressão interna, passou a sofrer com a pressão externa para se intervir nas relações trabalhistas brasileiras. Com isso, pode-se destacar como avanços importantes a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, que expedia decretos sobre as relações laborais, estabelecendo diretrizes acerca de diversos temas, dando mais ênfase à proteção aos trabalhadores.

Como consequência desses decretos, foram criadas regulamentações sobre o trabalho das mulheres, o salário-mínimo, e não menos importante, a criação da respeitada especializada para dirimir os conflitos trabalhistas, a Justiça do Trabalho.

A primeira constituição brasileira a conter em seu bojo direitos trabalhistas foi a de 1934, sob o comando do presidente chamado “pai dos pobres”, Getúlio Vargas. Desse texto constitucional, destaca-se, pela primeira vez, a competência da Justiça do Trabalho como instância e Tribunal especializado para julgar os litígios entre empregado e patrões.

Contudo, o Brasil ainda continha inúmeras leis esparsas com conteúdos trabalhistas, por isso, ainda no governo de Getúlio Vargas, em 01 de Maio de 1943,

editou-se o Decreto Lei nº 5.452, aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Com a promulgação da Constituição de 1988, pode-se observar que os direitos trabalhistas passaram a ser vistos com a essência devida, dando continuidade de norma constitucional incorporada pelas constituições anteriores, conquistando agora também o status de norma fundamental.

No texto constitucional os direitos laborais estão expressos e de forma clara nos artigos 7º a 11º, de modo que o primeiro trata dos direitos individuais dos trabalhadores com o objetivo de controlar os abusos que esses podem sofrer perante seus empregadores e até mesmo protegê-los de leis e normas que possam ser posteriormente criadas com o intuito de suprimi-los, seja direta ou indiretamente, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

## **2 A REFORMA TRABALHISTA**

Antes das ideias serem materializadas na então Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17, pode-se considerar o seu nascimento no período do mandato do Presidente Michel Temer em 2016, que após ser citado para depor em virtude das investigações da Lava Jato, uma grande pressão gerada por todas as classes sociais do país fez com que a população criticasse veemente o governo do então Presidente, causando grande preocupação com futuro do país.

Com isso, temendo que seu mandato terminasse como aconteceu com sua antecessora, Dilma Rousseff, Michel Temer começou a lançar propostas de reformas que melhorariam as condições da sociedade, bem como geraria novos empregos alavancando então a economia do Brasil. Essas reformas eram a Reforma Trabalhista e a Reforma da Previdência.

Como o Brasil é líder no ajuizamento de reclamações trabalhistas em todo o mundo, de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, e com a pressão da classe dos empresários, a Reforma Trabalhista foi usada como instrumento para parar as fortes críticas ao governo do Presidente Temer.

O primeiro texto da Reforma apresentado em 23/12/2016, alterava somente 7 artigos da CLT, contendo apenas 9 páginas e recebendo o apelido de “minirreforma”. No entanto, apenas dois meses depois do primeiro texto, em 12/04/2017, “o relatório final foi apresentado, propondo a mudança de 200 dispositivos, entre artigos e parágrafos.” (MAIOR, 2017).

Como se pode perceber, a Reforma trouxe grandes impactos para o país através de poucas discussões e debates, e ainda, sem a devida consulta popular, o que a torna muito “estranha” já que o objetivo central era de gerar empregos e alavancar a economia do Brasil e indiferente, pois mudou intimamente a vida do trabalhador brasileiro, sem ao menos pergunta-lhe, conforme demanda a Democracia, se era favorável ou não às mudanças que estariam por vir.

### **3 A IMPORTÂNCIA DA ANAMATRA NA COMPREENSÃO DA REFORMA TRABALHISTA**

A Reforma Trabalhista alterou inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, causando grande repercussão no país como um todo e principalmente dos órgãos que andam de mãos dadas à Legislação Trabalhista. Após a sua promulgação, gerou grandes impactos institucionais e jurídicos dentre advogados, servidores, magistrados e todos os operadores do direito, principalmente os que se dedicam à CLT.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, a ANAMATRA, observou de perto todo caminho percorrido pela Reforma, não deixando de opinar através dos seus enunciados, publicações, artigos e palestras, pois possui como um dos objetivos lutar pelo crescimento da notoriedade da Justiça do Trabalho, conforme disserta o artigo 2º do seu Estatuto.

Desde o início da caminhada da Reforma Trabalhista, a ANAMATRA sempre esteve presente, orientando e observando para que sejam respeitados os princípios essenciais do Direito do Trabalho. Apesar de ter alegado de diversas inconstitucionalidades no texto legal, tanto formais quanto materiais, e mostrado que seriam prejudiciais ao trabalhador, os precursores da Reforma não deram ouvidos a uma das instituições mais importantes dos direitos laborais, concretizando então a nova CLT.

Quando a Reforma ainda era somente Projeto de Lei na Câmara nº 38/2017, a ANAMATRA, juntamente com a Associação Nacional dos Trabalhadores – ANPT, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas – ABRAT e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, elaboraram uma nota técnica apresentando críticas ao projeto, afirmando que

“... em diversos aspectos, fere de morte direitos e garantias dos trabalhadores brasileiros assegurados na Constituição Federal, seja em seu aspecto material, onde teremos direitos trabalhistas constitucionais completamente esvaziados ou descumpridos, seja em seu aspecto processual, onde teremos a criação de inúmeros obstáculos de acesso à justiça pelo trabalhador que tem seus direitos descumpridos e/ou sonegados.”

Em um dos pontos mais importantes dentro da nota, ao analisar sobre o tema do presente estudo, os autores comparam a Reforma como “um atentado contra os mandamentos nucleares do sistema jurídico trabalhista”. Para eles, é nítida a violação ao artigo 7º da Constituição Federal. Afirmam que a Reforma teve uma visão essencialmente “empresarialista”.

Eles salientam que a Reforma trouxe maiores dificuldades para o acesso do trabalhador ao procurar a Justiça, pois ela dificultou o seu acesso à gratuidade de justiça, ferindo os princípios constitucionais e a hipossuficiência do trabalhador junto ao seu empregador.

Os autores criticam e alegam que a Reforma tem por finalidade afastar o trabalhador da Justiça do Trabalho, fazendo com que ele deixe cada vez mais de procurar por seus direitos, tendo em vista a onerosidade do acesso à justiça trabalhista.

No corpo da nota técnica, os autores citaram diversas inconstitucionalidades do texto da reforma, apresentando afrontas aos princípios constitucionais e trabalhistas, conforme se verá também no presente trabalho.

#### **4 AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADES**

Diversas ADI's (Ações Diretas de Inconstitucionalidades) foram ajuizadas, devido ao grande número de críticas à Reforma Trabalhista, advindas de diversos

órgãos e autores, como a ANAMATRA, pela Procuradoria Geral da República, federações e confederações trabalhistas, dentre outros.

Foram mais de 20 ADI's impetradas perante o Supremo Tribunal Federal, no qual pode-se afirmar que todas foram em virtude do grande descontentamento pelos operadores do direito, acerca da Reforma, ou seja, a urgência com o que foi aprovada não passaria batido por eles, muito menos quando até mesmo a sociedade estranhou tamanha rapidez.

Por fim, vale ressaltar que ao longo da história do ordenamento jurídico brasileiro, não se viu outra vez uma lei causar tantos ajuizamentos de ADI's tão rapidamente, evidenciando ainda mais a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista.

## **5 INTEGRAÇÃO NORMATIVA NO DIREITO DO TRABALHO**

Para compreensão do cenário de insegurança trazido pela Reforma Trabalhista, é necessário se atentar primeiramente para a hierarquia das normas e para os princípios norteadores do direito brasileiro.

A hierarquia das leis é de suma importância para proteger a superioridade do grau mais elevado da hierarquia, ou seja, a Constituição Federal de 1988, sendo um mecanismo fundamental para evitar que as leis inferiores não prejudiquem e nem desrespeitem os direitos e as garantias fundamentais consagrados na Carta Magna.

Nesse mesmo caminho, os princípios andam lado a lado com a hierarquia das normas exercendo também um papel fundamental para o equilíbrio e a harmonia entre as leis dentro do ordenamento jurídico, além de serem a base principal para os operadores do direito, sobretudo os legisladores e aos magistrados para que suas decisões entrem em conformidade com os direitos estabelecidos pela Constituição, bem como nas leis inferiores.

### **5.1 Princípios: um norte para aplicação e criação das leis e normas**

Os princípios foram e são até os dias atuais utilizados como norteadores para o estudo e a aplicação das leis no ordenamento jurídico. Eles servem de diretrizes,

direção, rumo para os aplicadores do direito, os orientando na interpretação e na aplicação das normas já existentes.

Além disso, os princípios possuem tríplice função: informadora, normativa e interpretativa. A função informadora, inspira e aponta caminhos para o legislador, quando da criação de alguma norma ou lei. Já a função normativa, o princípio é utilizado para complementar alguma lacuna na lei, ou seja, quando ocorrer de não existir regulamentação daquele determinado assunto. Por fim, na função interpretativa, os princípios auxiliam na interpretação das leis e normas do ordenamento jurídico, servindo de ajuda para melhor compreensão do operador do direito.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:

“A harmonização dos sistemas ocorre porque os princípios especiais ou estão de acordo com os princípios gerais ou funcionam como exceção. Nessa ordem, as normas, regras, princípios especiais e princípios gerais seguem a mesma linha de raciocínio, com coerência lógica entre si.”

Eles são, ainda, preceitos que definem em como uma sociedade deve se orientar, ou seja, de maneira geral, os princípios regem a existência dos seres humanos e são essenciais a todos os povos existentes ao redor do mundo.

Portanto, nenhuma legislação pode ter a sua eficácia se em seu texto legal não conter uma ligação direta aos princípios norteadores, pois se assim fosse, seriam normas totalmente aleatórias, sem nenhuma fundamentação no bem-estar do ser humano. Constata-se que os princípios podem ser tidos até como inerentes à pessoa humana, tendo em vista a sua importância para a sociedade.

## **6 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS**

A inserção do Direito do Trabalho ao texto da Constituição Federal, além de garantir proteção ao trabalhador, garantiu também a proteção ao próprio ramo do direito laboral, sob a influência direta dos princípios constitucionais. A relação entre ambas legislações é muito íntima e muito exígua, conforme disserta Sérgio Pinto Martins:



A Constituição estabelece uma série de Direitos aos trabalhadores de modo geral, principalmente nos arts. 7ª a 11. Mais especificamente no art. 7ª, a Lei Maior garante direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais, especificando-os em 24 incisos. O empregado doméstico tem alguns direitos reconhecidos no parágrafo único do art. 7ª. Mesmo o trabalhador avulso tem assegurado seus direitos no inc. XXXIV do art. 7ª da Lei Fundamental, que prevê igualdade com os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente.

Portanto, planeja-se nesse item expor acerca dos princípios constitucionais incluídos nas legislações ou normas laborais, constituindo o mundo do Direito do Trabalho, em específico na Consolidação das Leis Trabalhistas.

## **6.1 Princípio da Proteção**

O princípio da proteção é considerado o mais importante dos princípios do Direito do Trabalho, pois possui a maior abrangência em seu meio, visto que todas as leis laborais são criadas respaldadas nele. O princípio protetor justifica a existência do Direito do Trabalho (LAMARCA, Antonio. Curso normativo de direito do trabalho. 2. ed., p. 181).

Foi de suma importância o surgimento deste princípio em virtude de o trabalhador ser a parte mais fraca da relação de trabalho, também chamado de hipossuficiente. Seu fundamento e objetivo é assegurar a equidade entre os sujeitos da relação econômica para atingir uma isonomia entre empregador e empregado.

O chamado princípio protetor se desmembra em três subprincípios: (i) princípio da norma mais favorável, (ii) princípio da condição mais benéfica e (iii) princípio *in dubio pro operário*.

### **6.1.1 Princípio da aplicação da norma mais favorável**

Considerando ser um dos subprincípios da proteção, possui como objetivo, como o próprio nome já diz, a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador em todas as ocasiões, ou seja, havendo mais de uma norma aplicável ao caso concreto,

deve se atentar para aquela que seja melhor para o empregado, independentemente da escala hierárquica de Hans Kelsen.

Este subprincípio encontra-se no artigo 7º da Constituição Federal, ao dissertar que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. O texto da lei abre margem para que todos os outros direitos presentes neste artigo, bem como outros dispositivos que possuem como objetivo a melhoria da conjectura do trabalhador, possam ser aplicados.

A verificação da norma trabalhista deve sempre se vincular ao princípio da norma mais favorável, sendo esse incumbido em guiar os operadores do direito do trabalho, sendo em sua criação ou na sua aplicação ao caso concreto.

### **6.1.2 Princípio da condição mais benéfica**

Este princípio tem por objetivo assegurar que uma nova norma/lei não cause prejuízos de todas as formas à situação em que trabalhadores se encontram, ou seja, as normas que já estão sendo aplicadas naquele contrato de trabalho ou constantes no regulamento da empresa, a eficácia da lei nova não atinge os contratos já vigentes, alcançando somente os novos contratos de trabalho firmados. Além disso, a lei nova não poderá mudar ou alterar exatamente em nada nos contratos em sua validade.

Este princípio deve ser entendido como uma proteção capaz de impedir que as dignas condições do trabalho conquistadas pelos trabalhadores ao longo do tempo e da história possam ser excluídas ou extirpadas do ordenamento jurídico brasileiro, no caso de alguma lei futura possa ser criada para com este fim.

### **6.1.3 Princípio in dubio pro operário**

No momento em que o aplicador do direito laboral se encontrar diante de duas ou mais interpretações, distintas entre si, ele deve se valer da pedagogia deste subprincípio, pois este determina que será aplicado aquela que trazer mais benefícios ao empregado. No entanto, no eixo processual, o julgador não pode simplesmente usá-lo sem antes verificar de quem é o ônus probatório de comprovar o alegado no caso concreto.

## 6.2 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é o princípio basilar da estrutura de todo o ordenamento jurídico. Antes das leis serem criadas e formadas, esse princípio tem de estar a todo momento ao lado dos legisladores e de todos os operadores, principalmente com os magistrados ao prolatar uma decisão.

Tal princípio é definido com exatidão pelos juristas Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

Não é possível o esboço de um conceito abstrato da dignidade da pessoa humana. Trata-se de um conceito jurídico indeterminado. Apesar de ser um conceito jurídico indeterminado, pode-se afirmar que a dignidade da pessoa humana implica em um conjunto de direitos, tais como: paz, prosperidade, educação, moradia, igualdade de direitos e oportunidades. Vale dizer: a dignidade da pessoa humana é a plenitude concreta de todos os direitos fundamentais para que todos os seres humanos gozem de um tratamento idêntico e realístico quanto às condições de vida em sociedade. Nesse contexto temos o Direito do Trabalho, como um conjunto de normas, princípios e institutos que visam atenuar os antagonismos decorrentes da relação trabalho e capital, estabelecendo regras de proteção ao trabalhador.

No Direito do Trabalho, pode-se contemplar a efetivação desse princípio por meio dos princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social, os quais determinam restrições para as modificações desse ramo, para banir os legisladores de reduzirem ou suprimirem os direitos conquistados e concretizados.

Pode-se entender que o trabalho é tido como valor imensurável e que se relaciona profundamente com o princípio da dignidade da pessoa humana e como consequência, a atividade laborativa se torna condição primordial para uma convivência harmoniosa e solidária entre os cidadãos.

Portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana é princípio fundamental e que funciona como uma das bases de todo ordenamento jurídico brasileiro, não podendo ser reduzido ou mitigado. Qualquer norma vindoura relacionada aos direitos trabalhistas devem levar a sua atenção a todos os princípios que prezam pela valorização do trabalho e da condição do trabalhador, no quesito à sua dignidade, aspirando sempre o avanço social e nunca o seu retrocesso.

### **6.3 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**

Este princípio está devidamente claro no artigo 9º da CLT, no qual dispõe que “que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Podendo ser chamado também de princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, tem por objetivo assegurar que os direitos laborais não podem ser renunciados, visto que são inderrogáveis e indisponíveis, ou seja, o cidadão não nasce, cresce e manifesta ou não o seu desejo de optar a ter os direitos trabalhistas. Esses direitos são inerentes à vontade do ser humano, pois assim confere um poder ao obreiro de se defender diante do seu empregador quando de uma negociação.

Para Maurício Godinho Delgado esse princípio “vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem jus trabalhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador”.

Para o jurista, os direitos trabalhistas são divididos em dois níveis, quais sejam, indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa. O primeiro, não aceita nenhuma negociação por se tratar de garantias constitucionais fundamentais do trabalhador, a fim de estabelecer um requisito mínimo de direitos protegidos.

Já a indisponibilidade relativa, aceita a flexibilização em casos específicos, desde que sejam em benefício na condição social dos trabalhadores, como por exemplo, por meio de negociações coletivas de trabalho, na qual os direitos relativamente indisponíveis são flexibilizados, com o objetivo de melhoria para os obreiros. Essa flexibilização pode acontecer nos casos de instalação de uma crise econômica no país para proteger a categoria, ou seja, pensando na coletividade dos trabalhadores e não individualmente.

### **6.4 Princípio da legalidade**

O princípio da legalidade é o corolário da noção de Estado Democrático de Direito. Se o Estado é regido por normas e leis que asseguram a participação do povo com a democracia, obviamente deve-se proteger o direito do indivíduo de se expressar a sua vontade livremente, sem empecilhos.

Conforme o inciso II do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 o qual disserta que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. Tal inciso trata-se de um comando abstrato e geral, pois somente a lei pode criar direitos e deveres aos cidadãos, ficando estes vinculados aos comandos regulamentares de suas atividades.

Muitos doutrinadores consideram esse princípio como um dos mais importantes do Estado de Democrático de Direito, pois ele vincula e limita o poderio do Estado em virtude de força expressa de lei. Diante disso, os poderes Legislativo e Executivo não são capazes de suprimir ou extinguir direitos elencados e protegidos pela Carta Magna. Pode-se então dizer que todo direito se submete a lei e toda lei se submete à Constituição Federal.

Portanto, esse princípio traz proteção à Lei Maior, pois impede que qualquer meio no ordenamento jurídico tente suprimir ou excluir direitos consagrados nela, seja qualquer norma, lei ou até mesmo negociações coletivas, de forma que apenas as mudanças que estão de acordo com as garantias e os direitos constitucionais podem adentrar no ordenamento jurídico de forma inovadora e benéfica.

### **6.5 Princípio da vedação ao retrocesso social**

Como o próprio nome já diz, o princípio da vedação ao retrocesso social tem por objetivo obstar que os direitos conquistados pelos cidadãos possam ser posteriormente excluídos ou extintos por novas leis ou normas, de maneira que se o legislador atuar em malefício aos direitos sociais reconhecidos e concretizados deve ser considerado ato ilícito ao princípio da vedação ao retrocesso social e no mais, inconstitucional.

Esse princípio não está explícito na Constituição Federal, mas pode-se perceber que os operadores do direito têm usado-o com frequência, destacando ainda mais a sua importância no meio jurídico, conforme se vislumbra no voto feito pelo Ministro Celso de Mello (STF, 2011, online):

O princípio da proibição ao retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. - A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do

Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar - mediante supressão total ou parcial - os direitos sociais já concretizados.

Inadmissível é, como se pode ver, que alguma norma seja criada com o intuito de prejudicar os cidadãos, pois o Direito do Trabalho é um direito social, sobretudo um direito constitucional garantido pela Lei Maior.

## **6.6 Princípio do acesso à justiça**

O princípio do acesso à justiça, que pode também ser chamado de princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional, se trata da viabilidade de se levar à consciência do Poder Judiciário, a ameaça ou lesões de direitos sofridos pelos cidadãos.

Este princípio encontra-se consagrado expressamente no inciso XXXV, do artigo 5º da Constituição Federal, *in verbis*:

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

O Poder Judiciário tem o dever de ser o pacificador das lides instauradas quando da denúncia da lesão ou ameaça dos direitos, não podendo desprezá-la, independentemente de quem o sofra, ou seja, não levando em consideração a classe social ou qualquer outro estereótipo criado pela sociedade, pois o Estado é e deve ser instrumento de total acesso da população, sem qualquer impedimento ou burocracia. O Estado tem, ainda, o dever de expedir uma resposta concreta e plausível ao lesionado ou ameaçado, impedindo, dessa maneira, a insegurança jurídica.

## **6.7 Princípio da igualdade e da isonomia**

O princípio da igualdade e da isonomia encontra-se guardado no caput do artigo 5º, da Constituição Federal, onde afirma que todos são iguais perante a lei. Sendo um princípio constitucional, também pode ser encontrado na Consolidação das Leis Trabalhistas, como por exemplo no artigo 5º e 461, que se refere a equiparação salarial, no artigo 429 que trata sobre os aprendizes, dentre outros.

Através deste princípio são defesas as diferenciações absurdas que não são explicadas pela Constituição Federal e tem por uma de suas finalidades limitar a atuação do legislador em criar normas que exaltem ou diferenciam os cidadãos entre si.

No entanto, é necessário que se entenda o alcance desse princípio, pois ele não pode ser absoluto, não no sentido de prejudicar algum indivíduo, mas sim analisar especificamente cada caso concreto, visando sempre o equilíbrio entre as partes.

Esses princípios pressupõem que os indivíduos que se encontrem em situações distintas sejam tratados de forma desigual: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”. (NERY JUNIOR, 1999, p. 42).

Pode-se dizer que a origem desse princípio nasceu com Aristóteles, pois foi ele o precursor quando afirmou que “devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”.

À vista disso, evidencia-se que não basta somente que as normas e leis tratem todos com igualdade, pois ela necessita ter o propósito e desejo de alcançá-la, de maneira que dê chances diferentes para os desiguais, devendo conceder as mesmas chances aos iguais, para permitir que todos obtenham a equidade junto a coletividade.

## **7 PRINCÍPIOS AFETOS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A negociação coletiva precisa de alicerces para guiar os interessados, a metodologia e para simplificar a busca pela solução dos conflitos nas relações coletivas. Os elencados a seguir tratam do ligamento entre os sujeitos que compõe o direito coletivo, sendo eles os trabalhadores com os empregadores ou com os sindicatos, dando parâmetro para as negociações coletivas laborais.

### **7.1 Princípio da interveniência sindical da normatização coletiva – obrigatório para o sindicato obreiro**

O Princípio da interveniência sindical da normatização coletiva alude que as negociações coletivas terão validade jurídica somente se forem acompanhadas pelo seu ente sindical.

Nos vocábulos de Maurício Godinho Delgado:

“o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva propõe que a validade do processo de negociação coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro. No caso brasileiro, o sindicato. Assumido pela Carta Constitucional de 1988 (art. 8º, III e VI, CF/88), o princípio visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato (com garantias especiais de emprego, transferência negocial etc.). [...] Neste quadro, qualquer ajuste feito informalmente entre empregador e empregado terá caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada”.

Esse princípio tem por finalidade a garantia da equidade entre as partes no momento da negociação, pois caso fosse acordado somente entre o trabalhador e o empregador, o hipossuficiente da relação, ou seja, o empregado, continuaria a sofrer abusos diante de seu patrão, em virtude deste possuir mais recursos do que este, como era de praxe acontecer desde a antiguidade.

No Direito do Trabalho Brasileiro, o sindicato é responsável pela defesa salvaguarda dos direitos e desejos individuais ou coletivos de sua categoria, ademais em matérias administrativas e/ou judiciais, conforme se denota do artigo 8º, III, da Constituição Federal, sendo vedada a sua ausência quando das negociações coletivas de trabalho, conforme o inciso VI do mesmo artigo.

## **7.2 Princípio da criatividade jurídica da normatização coletiva**

Esse princípio permite que os entes sindicais possam criar as próprias normas com eficácia jurídica, ou seja, a materialização dessas normas através dos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho ou contratos coletivos têm o status e a validade de lei e não força de meras cláusulas contratuais.



Essa autorização para criar normas por intermédio das negociações coletivas concedida ao Direito Coletivo de Trabalho, confirma com clareza a consumação do princípio democrático da descentralização da criação das normas, no qual permite que as fontes derivadas gerem capacidade normativa com o objetivo de melhorar e beneficiar cada relação laboral específica.

### **7.3 Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva**

Esse princípio resguarda que em todas as negociações coletivas de trabalho deve haver as premissas da boa-fé e a transparência, ou seja, nada pode ficar encoberto entre as partes. A clareza do que foi acordado deve ser pública a todos envolvidos, sendo ela o núcleo basilar da negociação.

Logo, uma condição justa e equiparada para todas as partes é o objetivo da relação negocial, e para isso, a honestidade e a sinceridade devem clareá-la, afinal as normas que ali são estabelecidas regulamentarão as vidas dos cidadãos empenhados no seu trabalho, como também nos empregadores, que deverão atuar de forma justa para com os trabalhadores.

### **7.4 Princípio da adequação setorial negociada**

Apesar da autonomia dada aos entes sindicais de elaborarem as próprias normas com eficácia jurídica através dos seus instrumentos coletivos, ela não é absoluta ou ilimitada, pois as mesmas não podem atravessar as leis hierarquicamente superiores e nem as tornar normas distintas dentro do ordenamento jurídico ou que entrem em conflito com outras. Esse princípio zela pela harmonização das normas advindas das negociações coletivas com as normas resultantes da legislação do Estado.

Portanto, essa autonomia deve respeitar os critérios cruciais para a sua concretização: os direitos já existentes na legislação não podem ser suprimidos pelas normas estabelecidas pelos instrumentos sindicais, nem os rebaixar a níveis inferiores, e ainda, podem versar apenas sobre matéria trabalhista disponível.

## 8 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Antes de adentrar no presente tema, é necessário em primeiro plano entender a diferença entre esses dois institutos e a dimensão de sua abrangência. O negociado é formado pelos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), que não firmados entre o sindicato da categoria de trabalhadores com uma ou mais empresas, ou pelas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), firmados entre o sindicato dos trabalhadores com o sindicato das empresas daquele ramo, sendo esses os protagonistas do Direito Coletivo do Trabalho. Já o legislado é formado pelas regras contidas nos artigos 7º ao 11º da Carta Magna e também por toda a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), bem como as regras contidas na Organização Internacional do Trabalho, no qual o Brasil é subscritor.

Dessa forma, o Direito Coletivo de Trabalho é responsável por versar sobre as negociações firmadas entre os sindicatos dos trabalhadores com o sindicato dos empregadores, e entre o sindicato com a própria empresa, por meio dos instrumentos sindicais.

A Constituição Federal conferiu poder às negociações coletivas, bem como status de fonte normativa, desde que respeitem o caput do artigo 7º da Lei Maior, ou seja, esse poder cedido aos sindicatos não eram ilimitados, pois deviam obediência à norma hierarquicamente superior.

Para melhor entendimento acerca do limite dado aos instrumentos negociais, é crucial a distinção entre a norma de indisponibilidade absoluta com a norma de indisponibilidade relativa.

A primeira, compõe-se acerca dos níveis mínimos vividos pelos trabalhadores, ou seja, tem de haver pelo menos o mínimo para os obreiros, tratando-se de direitos que não podem, em hipótese alguma, serem suprimidos.

Já a norma de indisponibilidade relativa, compreende-se que as normas podem ditar regras laborais e até mesmo retirar os direitos que são disponíveis, entretanto, devem conferir ao trabalhador uma contraprestação daquele direito que foi suprimido.

Portanto, quando se trata da prevalência do negociado sobre o legislado, frisa-se na possibilidade das regras contidas na CCT ou ACT possuírem mais força jurídica do que os artigos expressos na Constituição Federal ou na Consolidação das Leis Trabalhistas, desde que essas regras forem mais benéficas do que as contidas nos

instrumentos sindicais, ou seja, mantendo sempre respeitado os direitos trabalhistas já conquistados, refutando sempre o prejuízo destes ou sua diminuição.

### **8.1 A prevalência do negociado sobre o legislado antes da Reforma Trabalhista**

Por mais que esse seja o ponto mais importante e polêmico da Reforma Trabalhista, a prevalência do negociado sobre o legislado não foi uma surpresa para o mundo jurídico, pois a Constituição Federal já trazia no bojo do artigo 7º, XXVI, de forma taxativa, a eficácia das normas criadas pelos instrumentos sindicais, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

É importante salientar dois julgados históricos do Supremo Tribunal Federal que reconheceram o negociado sobre o legislado, conforme disserta o doutrinador Rogério Renzetti: a Suprema Corte deu provimento a um recurso para afastar a condenação de uma empresa ao pagamento das horas *in itinere* e dos respectivos reflexos salariais. A decisão fez prevalecer Acordo Coletivo de Trabalho, pois a empresa havia firmado acordo com o sindicato para suprimir o pagamento das horas *in itinere* e, em contrapartida, conceder outras vantagens aos empregados, como cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidente além do obrigatório e sem custo para o empregado; abono anual com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva.

No entanto, observa-se que o legislador “algemou” a eficácia dos instrumentos coletivos à análise do Poder Judiciário devido ao temor de uma insegurança jurídica. Essa foi a maneira descoberta pelo constituinte para limitar os entes sindicais, a fim de proteger um patamar mínimo dos direitos laborais.

É cediço que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) compartilha dessa afeição ao patamar mínimo, ou seja, a única forma da negociação coletiva afastar os direitos garantidos aos trabalhadores somente tem validade no tocante àqueles os quais são relativamente disponíveis (direitos patrimoniais), bem como haja uma compensação

da parte do empregador, no qual se fosse suprimido alguma garantia legal, este deveria ser recompensado com outros melhores.

As normas indisponíveis servem para a efetivação do princípio da adequação setorial negociada, em que as normas coletivas dependem de revisão para garantia da não supressão dos direitos já consolidados.

À vista do que foi exposto, percebe-se que o TST visa sempre acerca da preservação do princípio da proteção e a proteger os trabalhadores do retrocesso social.

Ademais, é possível ver com clareza que até a promulgação da Reforma Trabalhista, os Tribunais Superiores discutiam os limites dos instrumentos sindicais, sendo concorde em determinar que as negociações não poderiam infringir os direitos trabalhistas indisponíveis, exigindo que o grau mínimo civilizatório estipulado pela legislação fosse respeitado e imaculado.

## **9 ANÁLISE DOS ARTIGOS 611-A E 611-B INCORPORADOS PELA REFORMA TRABALHISTA**

A Reforma Trabalhista incorporou à Consolidação das Leis Trabalhistas os artigos 611-A e 611-B que versam exclusivamente acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, dissertando o que pode ou não ser proibido, retirado ou acrescentado nas normas negociais coletivas.

O artigo 611-A trata de uma série de temas que autorizam a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a legislação trabalhista em qualquer matéria, com ressalvas dos dispositivos dispostos no artigo 611-B é claro, como se vê:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Pode-se extrair desse dispositivo a utilização do termo “entre outros” em seu caput que caracteriza que o rol apresentado é meramente exemplificativo, permitindo a ampliação da prevalência do negociado sobre o legislado em outros aspectos não previstos na legislação. Essa ampliação abra alas para precarização do relacionamento existente entre o trabalhador e seu empregador, caminhando na contramão até mesmo do objetivo original dos instrumentos negociais.

O que a Reforma trouxe de alterações foi a transformação, nas palavras de Vólia Bomfim Cassa (2017), da maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis.

Analisando o artigo 611-A, depreende-se que a nova versão do negociado sobre o legislado prevaleça quando versar, conforme seus incisos, sobre: a jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, adesão ao programa Seguro-Emprego, plano de cargos, salários e funções, regulamento empresarial, representante dos trabalhadores, teletrabalho, remuneração por produtividade, modalidade de registro da jornada de trabalho, troca do dia do feriado, enquadramento

do grau de insalubridade, prorrogação da jornada nos ambientes insalubres, prêmios de incentivo em bens e serviços e a participação dos lucros da empresa.

Ao analisar os parágrafos desse artigo introduzido pela Reforma e colocá-lo diante do entendimento do TST, no qual afirma que nenhum instrumento sindical pode ser acordado com as renúncias dos trabalhadores sem nenhum benefício em contrapartida, ou seja, sem adjudicações mútuas, consegue-se enxergar com clareza a afronta aos princípios constitucionais e trabalhistas, como se discutirá nos tópicos posteriores.

O parágrafo segundo se choca grotescamente com o entendimento do TST, quando disserta que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

Em outras palavras, esse parágrafo foi introduzido exclusivamente para prejudicar ainda mais os trabalhadores brasileiros, pois ele permite, unicamente, restringir os seus direitos sem qualquer contrapartida dos empregadores, e, portanto, como dito acima, indo completamente em direção contrária aos princípios basilares do direito do trabalho.

Entretanto, para amenizar o susto trazido por esse parágrafo e para ludibriar os brasileiros, o parágrafo terceiro introduzido alude que será obrigatória a contrapartida nos casos de acordo de redução dos salários ou da jornada, a proteção aos trabalhadores de não serem dispensados durante a vigência do instrumento coletivo. Nota-se que com a falta de emprego nos dias atuais e como uma ferramenta de incentivo a não pedirem demissão, uma promessa foi feita aos trabalhadores: a proteção conferida a eles da estabilidade do emprego durante a vigência do instrumento negocial, no entanto, podendo trabalhar com a mesma jornada de trabalho e com os salários reduzidos.

Já o artigo 611-B, traz no seu corpo dispositivos que não podem ser objetos de negociação coletiva, apresentando, aparentemente, um rol taxativo. Esses dispositivos encontram-se entrelaçados com as garantias fundamentais previstas no artigo 7º da Constituição Federal, como se vê:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo

Por sua vez, esse artigo estabelece as matérias que não podem ser reduzidas ou retiradas dos trabalhadores através dos instrumentos sindicais, sob pena de nulidade da negociação. Observa-se que apesar da expressão “exclusivamente”, o texto não é exemplificativo, mas sim restritivo.

## **10 A REFORMA TRABALHISTA E A VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS**

Os artigos 611-A e 611-B, dispositivos introduzidos pela Reforma, acrescem a abrangência do negociado sobre o legislado, conforme tratado nos tópicos anteriores, permitindo o prejuízo aos direitos trabalhistas conquistados pelo povo.

Com base nas consequências trazidas por esses dispositivos, inevitável é o sofrimento que princípios constitucionais e trabalhistas sofreram. O presente estudo abordará os principais princípios que foram ofendidos com a Reforma Trabalhista, conforme se verá a seguir.



### **10.1 Violação ao princípio da dignidade da pessoa humana**

Conforme explorado no tópico 5.2 deste presente trabalho, esse princípio é base do ordenamento jurídico brasileiro, se não a do mundo inteiro, porque nele estão introduzidos os valores do ser humano como um todo e por isso, toda norma criada deve tê-lo como um dos seus basilares.

Ao introduzir os artigos 611-A e 611-B, a Reforma Trabalhista extrapolou os limites que a Constituição tinha alocado para as leis inferiores, infringindo até mesmos os princípios tão importantes e respeitados pelos operadores do direito, e o princípio da dignidade da pessoa humana está entre os principais princípios lesados e desrespeitados.

A violação está claramente expressa no inciso XII do artigo 611-A, quando permite a negociação entre sindicato e empregador do enquadramento do grau de insalubridade do obreiro, situação essa que deve ser analisada por perito devidamente instruído e expert no assunto, pois a vida, a segurança e sobretudo a saúde do trabalhador estão em jogo, caracterizando brutalmente a violação a dignidade do ser humano.

Outro ponto que merece atenção é o parágrafo único do artigo 611-B, que diz que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto deste artigo, ou seja, as negociações coletivas têm a permissão para flexibilizar tais assuntos de forma mais serena, assuntos estes que possuem status constitucional, pois estão garantidos na Lei Maior que é a Constituição Federal.

O tempo despendido pelo empregado em seu ambiente de trabalho está ligado intimamente à sua saúde e sua vida, ou seja, é inadmissível que um dispositivo inferior seja capaz de afirmar, com força de lei, que a jornada de trabalho não se considera como norma de saúde, segurança ou higiene.

### **10.2 Violação ao princípio da norma mais favorável**

Conforme já abordado, esse princípio surgiu da fragmentação do princípio da proteção, o qual defende que na dúvida entre duas ou mais normas, escolher-se-á a mais favorável ao trabalhador.

Quando os artigos 611-A e 611-B estipulam os direitos que podem ser suprimidos ou reduzidos através dos instrumentos sindicais, prevalecendo o negociado sobre o legislado, rebaixando-os em condições piores, violam de forma pública o subprincípio da norma mais favorável, tornando-o, possivelmente, praticamente em desuso, pois se o seu objetivo é escolher a norma que mais favorece o trabalhador e em contrapartida se estiver expresso a regra na ACT ou CCT que o prejudique, e se partindo da premissa da prevalência do negociado sobre o legislado, qual caminho o Magistrado deverá escolher? A norma que prejudique o trabalhador? Declarar inconstitucional o dispositivo da Reforma e abraçar (como antes) o subprincípio da norma mais favorável? Fica claro através dessas perguntas a perversa violação, feita estritamente pela Reforma, a este tão essencial e fundamental princípio.

### **10.3 Violação ao princípio da vedação ao retrocesso social**

O princípio da vedação ao retrocesso social, tem por finalidade ser uma das bases de todo o ordenamento jurídico protegendo a sociedade como um todo das leis posteriormente criadas com o intuito de prejudicar ou retirar os direitos e garantias já consolidadas na legislação, ou seja, a lei não pode ser criada com o objetivo de retroceder.

O Direito do Trabalho foi instituído dentro da Constituição Federal de 1988 com status de garantia fundamental, tendo esse princípio dentro de toda sua regência, podendo-se até mesmo falar que ele é inerente às leis laborais, pois nasce com ela no momento da sua criação.

Conforme já explanado anteriormente, não é novidade para o direito a prevalência do negociado sobre o legislado, no entanto somente era permitido se o intuito era de beneficiar e acrescentar direitos ao trabalhador. A novidade trazida pela Reforma Trabalhista aumentou a abrangência desse instituto, porém para prejudicar os direitos dos obreiros, ganhando cada vez mais para si a inconstitucionalidade.

A Reforma Trabalhista em si é uma violação ao princípio da vedação ao retrocesso, principalmente quando o desobedece e dá poder ao negociado sobre o legislado, causando grande retrocesso equivalente a décadas de direitos conquistados com muito custo pelos trabalhadores, além de provocar sérias rachaduras em todo ordenamento jurídico.

#### **10.4 Violação ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**

Conforme discutido no tópico próprio anteriormente, esse princípio tem por finalidade proteger os direitos trabalhistas destinados originalmente ao obreiro, ou seja, esses direitos são inerentes à vontade do trabalhador, não sendo passíveis de renúncia, seja por ele mesmo ou pelo seu empregador, tornando-os, portanto, indisponíveis. Caso fosse possível esse tipo de renúncia, todos os princípios, constitucionais ou trabalhistas, cairiam por terra imediatamente, bem como toda a legislação trabalhista e toda conquista ao longo dos anos.

De acordo com o que dispõe o artigo 9º da CLT que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, indo em contramão aos artigos 611-A e 611-B, alocados pela Reforma Trabalhista, pois estes tornaram os direitos trabalhistas mais flexíveis, passíveis de supressão e redução.

Portanto, é possível observar a morte do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas causado pela Reforma, sobretudo pelos dispositivos inconstitucionais citados acima, desprotegendo cada vez mais os trabalhadores.

#### **10.5 Violação ao princípio da adequação setorial negociada**

Consoante o estudado, o princípio da adequação setorial negociada veda pela conciliação e união entre as normas acordadas nos instrumentos coletivos junto à legislação pátria, pois a primeira não pode se sobrepor a segunda, pois hierarquicamente inferior.

Observando os artigos 611-A e 611-B, pode-se concluir mais uma vez a discrepância destes dispositivos com mais um princípio constitucional trabalhista violando-o com veracidade, considerando que eles dão poder às normas coletivas, que antes eram consideradas inferiores, superiores à legislação, ferindo claramente a Carta Magna e todo corpo de princípios do ordenamento jurídico pátrio.

Por fim, resta claro e evidente a inconstitucionalidade desses dois dispositivos infiltrados pela Reforma Trabalhista, causando afronta aos direitos e princípios constitucionais jus trabalhistas e o grande desrespeito aos trabalhadores e à história de conquistas por detrás dela.

## **10.6 Violação ao princípio da legalidade**

As normas criadas pela negociação nos instrumentos coletivos ganham caráter infraconstitucional desde a publicação da Constituição Federal de 1988, de maneira que devem obediência a ela e às normas hierarquicamente inferiores, conforme já discutido nesse presente trabalho.

No entanto, com a insurgência dos artigos 611-A e 611-B, negociações em caráter prejudicial aos trabalhadores foi permitida sem nenhuma contraprestação explícita, causando violação às bases constitucionais e também ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Ainda que nosso ordenamento já aceitava que a negociação prevalecesse sobre a legislação para benefícios ao trabalhador, a atual concepção possui sentido e alvo completamente diferente de como era antes da Reforma. Assentir que norma inferior receba validade maior que a legislação superior, é afrontar diretamente a Constituição Federal.

O ordenamento jurídico não pode aceitar que norma infraconstitucional ganhe mais poder do que norma constitucional, principalmente se analisar o contexto histórica que esta carrega dentro de si e que exala aos cidadãos brasileiros.

## **11 A INCONSTITUCIONALIDADE DOS ARTIGOS 611-A E 611-B INCORPORADOS PELA REFORMA TRABALHISTA**

À vista de tudo o que foi estudado no presente trabalho, restou evidente a inconstitucionalidade dos artigos introduzidos pela Reforma Trabalhista, pois desrespeitam diretamente a base constitucional do ordenamento jurídico brasileiro. A hierarquia existente entre as legislações tem por um dos seus objetivos proteger o legislador do próprio Estado, pois impõe limitação a este através do texto legal.

Analisando a pirâmide de Hans Kelsen a Constituição Federal fica no seu ápice, sendo que as normas criadas pelo Poder Judiciário e Legislativo ficam logo abaixo e como última categoria, ficam os instrumentos negociais (ACT e CCT), ou seja, explícito e auto didático de se ver que eles devem respeito ao ápice da pirâmide, que é a Lei Maior, dita Carta Magna, a soberana das leis do ordenamento jurídico brasileiro. Diante desse respeito, todas as leis inferiores a ela possuem o dever de

estarem submissas a ela e delimitarem os seus preceitos nos conformes constitucionais.

Diante disso e como demonstrado ao longo do presente estudo, foi possível enxergar que os artigos 611-A e 611-B ferem drasticamente as normas constitucionais e trabalhistas, colocando em prova a possível desvalorização até mesmo da tão lisonjeada pirâmide de Kelsen, por receberem a eficácia maior do que a Constituição Federal.

A começar pelo artigo 611-A, tais violações podem ser vistas com mais clareza em seus incisos, pois os mesmos estão de forma exemplificativa, ou seja, admitem que sejam flexibilizados pelos instrumentos sindicais, e no parágrafo segundo, no qual permite a extinção dos direitos sem ao menos dar uma contrapartida. Esses dois pontos infringem diretamente os princípios da proteção, da dignidade da pessoa humana, da vedação ao retrocesso social, dentre outros essenciais na legislação.

Partindo nesse momento para o artigo 611-B, a atenção se volta para o parágrafo único, o qual dispõe as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, se mostra claro a retirada de até mesmo dos direitos mínimos trabalhistas.

Esse novo modelo de flexibilização de direitos trazido pela Reforma contraria a Constituição Federal e não pode prevalecer, pois tudo aquilo que contraria a Lei Maior ganha como consequência a inconstitucionalidade para si, onde a regra é cair por terra e perder todos os seus efeitos. Esse parágrafo único dá margens para o número de acidentes de trabalho, bem como as doenças, aumentarem cada vez mais. Além do mais, é inadmissível que as horas compreendidas pelo obreiro em seu ambiente de trabalho não sejam consideradas a sua saúde, segurança e higiene. O trabalho sempre foi inerente à pessoa humana, como se pode ignorá-lo no tocante à vida do trabalhador?

Nas palavras de Doutor Ricardo José Macêdo de Britto Pereira:

A avaliação acerca da rigidez do ordenamento jurídico trabalhista apresenta-se deficiente se o foco recai apenas no aspecto normativo, desconsiderando a situação fática que se busca corrigir. É necessário verificar principalmente se persistem condutas que imprimem condições que prejudicam os trabalhadores, causando-lhes danos. Em caso positivo, não há qualquer espaço para diminuir ou caráter impositivo das disposições normativas trabalhistas. Tal realidade impõe, pelo contrário, o seu fortalecimento.

Dessa forma, a Reforma Trabalhista representa um verdadeiro retrocesso e precarização das relações laborais, usando como desculpa a modernização da Justiça do Trabalho, no entanto os dispositivos que passaram a dar um novo caminho à prevalência do negociado sobre o legislado, violam claramente inúmeros princípios que regem a Constituição e a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Portanto, a análise final desse estudo comprova que os artigos 611-A e 611-B apresentam severas inconstitucionalidades materiais por prejudicarem e retrocederem os direitos trabalhistas, de maneira que a necessidade de os declarar inconstitucionais com a consequência retirada do ordenamento jurídico brasileiro é com muita urgência.

## **12 A SUSPENSÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM MATÉRIAS DE VALIDADES DE NORMA COLETIVA**

Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho suspendeu os processos que tem o seu núcleo de litígio a prevalência do negociado sobre o legislado ou que traga prejuízos aos trabalhadores no tocante aos direitos constitucionalmente garantidos.

Essa suspensão pode atrasar os andamentos dos processos no país inteiro, já que esse tema remonta grande parte dos litígios instaurados, de uma forma geral, nas Varas do Trabalho do Brasil, trazidos pela Reforma. Conforme dito pelo Ministro Vieira de Mello, essa suspensão causa uma “situação dramática para a Justiça do Trabalho”, quando do julgamento ocorrido na SDI-1.

Em julho do corrente ano o Ministro Gilmar Mendes do STF determinou “a suspensão de todos os processos, sejam eles individuais ou coletivos, que versem sobre a questão em todo território nacional” e para a maioria dos julgadores do TST, entenderam que diante dessa decisão, a abrangência dela não se restringiria somente aos casos sobre horas in itinere, mas também alcançaria a prevalência do negociado sobre o legislado, por mais que a decisão fosse exclusivamente sobre as horas desprendidas pelo trabalhador até o seu local de trabalho na ação em trâmite no STF.

Diante do reconhecimento da repercussão geral pelo STF, o tema estudado no presente estudo encontra-se em aberto, no qual pode e deve ser discutida pela sociedade e por todos os operadores do direito.

Portanto, diante da repercussão geral reconhecida pelos Tribunais

Superiores, o debate sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, encontra-se em debate aberto. Essa é a hora certa para que a sociedade procure dar mais atenção a esse assunto tão importante para as relações de trabalho brasileiras, no qual estão nas mãos dos atores sociais.

## CONCLUSÃO

A problemática do presente trabalho aborda acerca da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17, precisamente sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, onde buscou-se discernir e mostrar como os artigos 611-A e 611-B trouxeram prejuízo aos direitos trabalhistas fazendo com o que a Consolidação das Leis Trabalhistas retroagissem grotescamente. Essa pesquisa foi necessária considerando as diversas críticas que a Reforma vem recebendo de órgãos importantes para o Direito do Trabalho.

Para o melhor entendimento, foi importante começar pela história geral dos direitos laborais, a começar pela escravidão, no qual os seres humanos eram considerados meras mercadorias sem alcançar nenhum direito até chegar no momento em que eles foram incorporados pelas primeiras constituições internacionais adentrando ao Brasil, e finalmente, ganhando status constitucional, ou seja, fazendo parte do rol de direitos e garantias fundamentais.

Após uma grande crise econômica enfrentada pelo país e para uma tentativa de salvar o seu governo, o Presidente Michel Temer iniciou com a proposta de uma reforma na CLT, vindo a ser realmente aprovada sem a devida consulta pública e aos operadores de direito, causando grande impacto na Justiça do Trabalho e nos seus simpatizantes.

Adiante, aprofundou-se nos princípios constitucionais inseridos no Direito do Trabalho, bem como os aplicados aos instrumentos sindicais, tratando da sua importância para os direitos e regras trabalhistas.

Ao abordar o tema a prevalência do negociado sobre o legislado, observou-se que os artigos 611-A e 611-B introduzidos pela Reforma, acrescentaram um novo sentido sobre esse tema, determinando que seu alcance, que antes eram apenas para beneficiar os trabalhadores, agora seja também para prejudicá-los de forma evidente, ou seja, que os direitos sejam suprimidos pelas negociações com poderio sobre a lei pátria.

Observa-se que tais artigos transformam os direitos indisponíveis pela Constituição em disponíveis, flexibilizando-os para que sejam suprimidos trazendo vantagem para a classe empresarial e prejuízos para a classe trabalhadora, violando



expressamente os princípios basilares dos seus direitos e ferindo o muro de proteção que os resguardava dos malefícios.

Vale ressaltar que as ADI's ajuizadas só demonstram e comprovam ainda mais os erros e os prejuízos causados aos trabalhadores pela Reforma Trabalhista, sobretudo os artigos introduzidos por ela, corroborando com o que foi estudado no presente.

Portanto, constata-se que os artigos 611-A e 611-B ferem os princípios e as normas constitucionais, subvertendo a tão respeitada hierarquia das normas, dando poder aos instrumentos coletivos mais poder do que o ápice da pirâmide de Kelsen que é a Constituição Federal, merecendo, então, a declaração de inconstitucionalidade com a consequente retirada do ordenamento jurídico brasileiro.

Por fim, conforme dito no decorrer do trabalho, o debate acerca da polêmica Reforma Trabalhista encontra-se em aberto, no qual a população brasileira, bem como os operadores do direito, devem anexar mais atenção ao tema, pois as relações de trabalho, a vida dos trabalhadores está em jogo.

## REFERÊNCIAS

A **hierarquia das leis**, disponível em <http://www.veredictum.com.br/materias/direito-geral/hierarquia-das-leis.html>. Acessado em 25/10/2019.

**Nota técnica PLC nº 38/2017 – Reforma trabalhista aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade**, disponível em <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acessado em 20/11/2019.

A história da **ANAMATRA**, disponível em <https://www.anamatra.org.br/anamatra/historia>. Acessado em 01/11/2019.

Constituição Federal, 1988.

Consolidação das Leis Trabalhistas, Lei nº 13.467/2017.

O Estatuto da **ANAMATRA**, disponível em <https://www.anamatra.org.br/anamatra/estatuto>. Acessado em 01/11/2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, - 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008. P. 26.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed., p. 305.

DELGADO, Maurício Godinho, **Constituição Federal**, 2015.

SINAY, Hélène NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Conflitos coletivos de trabalho. Fundamentos do sistema jurisdicional brasileiro**, p. 11.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Reforma Trabalhista** [http://cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/palestra\\_reforma\\_trabalhista\\_volia\\_bomfim.pdf](http://cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/palestra_reforma_trabalhista_volia_bomfim.pdf). Acessado em 20/10/2019.

NETO, Francisco Ferreira Jorge, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, **Direito do Trabalho**, 2018.

RENZETTI, Rogério. **A Reforma Trabalhista e seus impactos**, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito do Trabalho**, 13º ed., 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**, 2012, p. 9.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, **História do Direito do Trabalho no Brasil**, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 2017.

**Princípio da Adequação Setorial Negociada**, disponível na página do STF: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarTesauro.asp?txtPesquisaLivre=PRINC%C3%8DPIO%20DA%20ADEQUA%C3%87%C3%83O%20SETORIAL%20NEGOCIADA>. Acessado em 05/11/2019.

MIESSA, Êlisson e CORREIA, Henrique. **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**, 2017.