
**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: BREVES
CONSIDERAÇÕES SOBRE O ARTIGO 611-A, CAPUT, INCISOS III, XII E XIII DA
CLT E ARTIGOS 611-B, CAPUT E 620, AMBOS DA CLT**

*Danilo Del'Arco**
*Miguel Batista Lobato***

RESUMO

Este trabalho faz uma abordagem sobre um dos principais temas trazidos com a reforma trabalhista, ou seja, a prevalência do negociado sobre o legislado na perspectiva da Lei nº 13.467/17. O objetivo é trazer uma análise doutrinária, com revisão da literatura, dos temas que foram alterados relativos às negociações coletivas na reforma trabalhista. Diversos entendimentos colocam uma perspectiva variada dos artigos 611-A e 611-B, ambos da CLT, tanto para o empregado, quanto para o empregador. Este estudo surgiu da necessidade de compreender pontos polêmicos que regem as convenções e acordos coletivos. Desta forma, tem-se neste trabalho uma análise dos direitos trabalhistas até os dias atuais, bem como a demonstração da importância de cada direito tratado nas negociações coletivas.

Palavras-chave: reforma trabalhista; negociação coletiva; direito do trabalho.

ABSTRACT

This work approaches one of the main themes brought up with the labor reform, that is, the prevalence of the negotiated over the legislated in the perspective of Law nº 13.467/17. The objective is to bring a doctrinal analysis, with a review of the literature, of the themes that were changed regarding collective bargaining in the labor reform. Several understandings put a varied perspective of articles 611-A and 611-B, both of the CLT, for both the employee and the employer. This study arose from the need to understand controversial points that govern conventions and collective agreements. In this way, we have in this work an analysis of labor rights to the present day, as well as demonstrating the importance of each right dealt with in collective bargaining.

Keywords: labor reform; collective bargaining; labor law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA REFORMA TRABALHISTA. 3 BREVES CONSIDERAÇÕES AO ART. 611-A, CAPUT E INCISOS III, XII E XIII, DA CLT. 4 ANÁLISE DO CAPUT DO ARTIGO 611- B DA CLT. 5 PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA – ARTIGO 620 DA CLT. 6 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

* Mestre em Metodologias para o Ensino de Linguagens e suas Tecnologias (UNOPAR). Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho (FAAT). Pós Graduado em Direito e Processual Civil (CESUSC). Graduado em Direito (UNOPAR). Advogado. E-mail: danilodelarco2002@yahoo.com.br

** Graduado em Direito (UNIFIL). Advogado. E-mail: batistalobato@gmail.com



1 INTRODUÇÃO

A legislação na seara trabalhista é constituída, predominantemente, pelos direitos trabalhistas contidos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o negociado, é previsto por Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), sendo consideradas normas coletivas de trabalho, que são juridicamente e constitucionalmente reconhecidas (art. 7º, XXVI da CF). Os ACTs são constituídos entre os sindicatos das categorias dos trabalhadores com uma ou mais empresas, por sua vez, as CCTs são elaboradas entre os sindicatos das categorias de trabalhadores e os sindicatos das categorias das empresas, portanto mais abrangentes, uma vez que o ACT é para solucionar questões de uma determinada empresa ou grupo de empresas, enquanto a CCT é criada para trazer regras e benefícios para toda a categoria. Essas normas poderão versar sobre condição de trabalho, podendo reger os contratos por elas abrangidos.

No art. 7º da Constituição Federal de 1988 estão elencados os direitos para melhoria da condição social e também os direitos trabalhistas mínimos para urbanos e rurais, além de trazer o princípio da vedação ao retrocesso social. Esse princípio trouxe um limite à reforma, através do qual se visa proteger os indivíduos contra a superveniência da lei, que poderá atingir negativamente o direito social já adquirido dos trabalhadores, no entanto, esse princípio pretende beneficiar os mesmos. Em contrapartida, o próprio texto constitucional concede às organizações sindicais (Sindicato, Federação e Confederação) liberdade para adequar as condições de trabalho à realidade de seus representados.

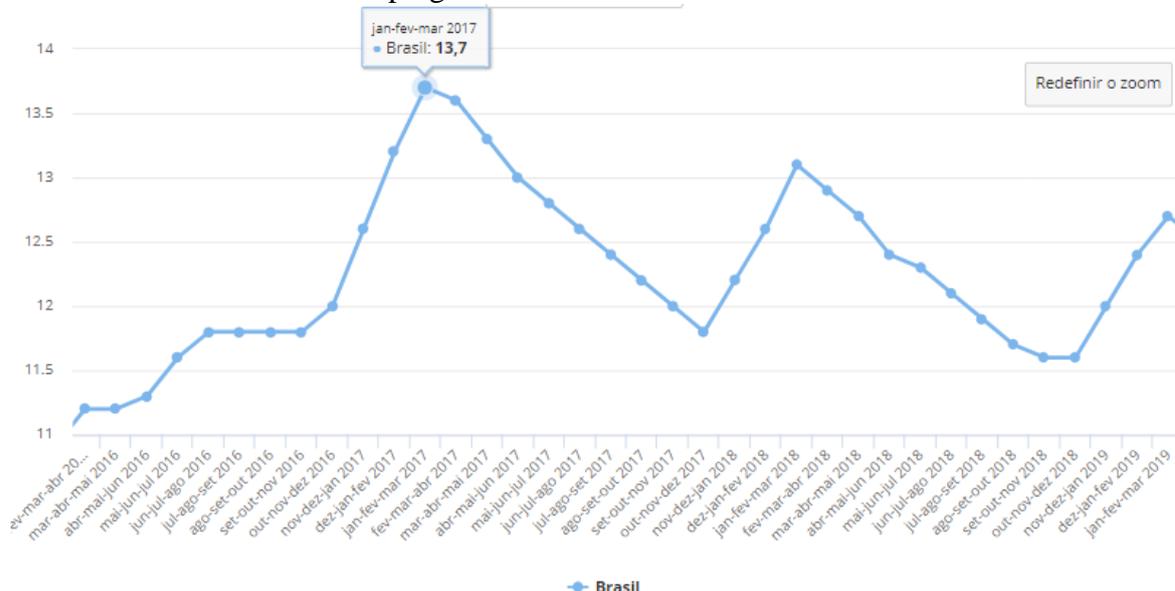
Portanto, a prevalência do negociado sobre o legislado não é algo novo no nosso ordenamento jurídico. A negociação coletiva sempre foi admitida para beneficiar o trabalhador, a parte hipossuficiente da relação de emprego. Porém, no contexto da reforma trabalhista, há um grande risco da convenção e dos acordos coletivos de trabalho perderem seu principal papel de fonte suplementar do Direito do Trabalho, assumindo um papel regulador de interesses e objetivos econômicos, sob a justificativa da necessidade de se criar mais empregos ou manter os postos de trabalho existentes, ainda que observados alguns limites como a não contrariedade à Constituição.



2 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA REFORMA TRABALHISTA

O Brasil no ano de 2014 estava passando por uma grande crise de desemprego, chegando a atingir 4,8% nas grandes capitais¹. Nos anos de 2015 e 2016 essa crise se alastrou no país gerando um grande desequilíbrio no Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, fazendo com que, em março de 2017, o desemprego registrou a marca histórica de 13,7%, representando mais de 14,2 milhões de brasileiros desempregados².

Gráfico 1 – Índice de desemprego no Brasil



196

Fonte: "IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal".

Vendo a situação alarmante de decadência da nação, o Governo brasileiro, liderado pelo ex-presidente Michel Temer, colocou em prática uma ideia advinda durante o mandato de sua antecessora Dilma Rousseff. Após a posse do presidente, foi encaminhada ao Congresso Nacional uma proposta, que, segundo declaração do Ministro do Trabalho à época Ronaldo Nogueira, teria o seguinte objetivo:

¹ <http://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2015/01/brasil-encerra-2014-com-menor-taxa-de-desemprego-ja-registrada.html> - **Brasil encerra 2014 com a menor taxa de desemprego já registrada. Jornal Da Globo.**

² <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2017/03/brasil-vive-pior-recessao-da-historia.html> - **Brasil vive a pior recessão da história. Jornal Hoje.**



A modernização teve como base três eixos: consolidar direitos, promover a segurança jurídica e gerar empregos. Consolidar direitos, pois direito não se revoga, apenas se aprimora. Promover a segurança jurídica, pois apenas ela traz crescimento econômico duradouro. E apenas o crescimento econômico pode gerar empregos, o maior de todos os direitos do trabalhador. Assim, foram mantidos todos os direitos trabalhistas.

O Brasil que trabalha, que quer crescer, comemora a entrada em vigor da lei da modernização trabalhista” e afirmou que o país venceu a crise e está gerando empregos. “Este ano, mais de 1 milhão de pessoas passaram a ter ocupação com renda. Foram criados mais de 208 mil postos de trabalho com carteira assinada. Vencemos a recessão e o emprego voltou. Com a modernização trabalhista iniciamos um novo tempo: o tempo de mais empregos, de mais esperança e de otimismo. (NOGUEIRA 2017 apud BRANDÃO, 2017)³

Na madrugada do dia 27 de abril de 2017, o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou o texto do projeto de lei da reforma trabalhista (PL 6.787/16, do Poder Executivo).⁴ Com isso, fora criada a chamada reforma trabalhista, incluída pela Lei nº 13.467 de 2017, visando diminuir o desemprego e ajudar a combater a crise econômica no Brasil, juntamente com a melhora constante das condições sociais e também das circunstâncias que norteiam o trabalhador.

197

Portanto, dentre as mais de uma centena de alterações à CLT, o texto aprovado deixou mais objetivo a não intervenção do judiciário nas celebrações de acordos e convenções coletivas de trabalho, ou seja, segundo o art. 8º, §3º da CLT, a análise judicial para anular cláusulas de ACT ou CCT deve restringir-se ao disposto no art. 104 do Código Civil.

Segundo a nova redação, o judiciário não poderá mais anular cláusulas de acordo coletivo ou de convenções coletivas apenas por estarem menos favoráveis ao trabalhador, ou seja, a anulação somente será possível quando dor identificada duas hipóteses: a primeira, quando o sindicato não for o pertinente ou o legitimado para celebrar a negociação coletiva; e a segunda, no momento da identificação do objeto tratado, este for ilícito ou proibido. (MELEK, 2017, p. 53).

Dessa forma, para alguns doutrinadores foi uma redução de proteção ao trabalho e ao emprego à patamares inferiores àqueles antes já dispostos na legislação trabalhista, visto que essa mínima intervenção não resguarda qualquer direito suprimido à categoria afetada. Esses

³ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-11/em-pronunciamento-ministro-diz-que-reforma-trabalhista-consolida-direitos>

⁴ <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>



pensamentos tem como base o princípio do não retrocesso, gerando uma crítica ao legislador pela sua não observação ao texto constitucional.

O princípio do não retrocesso social ou aplicação progressiva dos direitos sociais caracteriza-se pela impossibilidade de redução dos direitos sociais amparados na Constituição, ou que tenham sido positivados em normas infraconstitucionais, garantindo ao cidadão o acúmulo, proteção e perenidade de seu patrimônio jurídico e o avanço na concretude fática do conceito de cidadania. (ÂMBITO JURÍDICO, 2011)

Porém, não foi apenas esse princípio que foi debatido pela sua exclusão diante da reforma trabalhista. O princípio da norma mais favorável aos trabalhadores também foi alvo de discussão, pois a celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho possibilitou ao empregador (junto ao Sindicato dos Trabalhadores) retirar benefícios de seu empregado sem qualquer contrapartida à categoria afetada, conforme dispõe a nova redação dada ao art. 620 da CLT⁵.

A Lei nº 13.467/2017 é um documento legislativo marcado pelos interesses da classe dominante com um interesse coletivo, porém, é certo que o excesso de direitos poderá causar o desemprego, comprometendo as empresas, privando o empregador de gerar novos postos de trabalho e aumentando o desequilíbrio econômico nacional. Entretanto, encontrar o ponto de equilíbrio entre interesses distintos é a tarefa que o Estado deve se preocupar e esse desafio é enfrentado pelo direito do trabalho.

A reforma trabalhista demonstra mais claramente as modificações e limites que vêm ocorrendo constantemente no cenário mundial decorrente da globalização.

Em conclusão, não há dúvida da importância de se discutir um tema tão sensível como os direitos sociais do trabalhador, ainda mais quando se percebe que esses direitos estão sendo violados, seja na perspectiva histórica de conquistas por melhores mecanismos de enfrentamento e resistência ao capitalismo, seja por zelar pela manutenção do que já foi conquistado.

⁵ Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).



3 BREVES CONSIDERAÇÕES AO ART. 611-A, *CAPUT* E INCISOS III, XII E XIII, DA CLT

Segundo Luciano Martinez, o art. 611-A da CLT que é composto por 15 (quinze) incisos, é uma inovação, talvez a mais expressiva da reforma trabalhista. Ele desempenha a ideia de que o negociado prevalece sobre o legislado, sendo que, matérias estabelecidas poderão ser usadas e discutidas em acordos coletivos pelos sindicatos de cada categoria, e isso se dá por conta do respeito aos direitos e garantias fundamentais no reconhecimento dos instrumentos coletivos negociados como fonte de direito (art. 7º, XXVI da CF/88).

O referido artigo dispõe em seu *caput* que: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência** sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:” (BRASIL, 2017). (grifo nosso)

Destaca-se que diferentemente do art. 611-B da CLT, que traz um rol taxativo de direitos trabalhistas que não poderão ser reduzidos ou suprimidos por ACT ou CCT, o artigo 611-A da CLT, traz um rol exemplificativo de direitos trabalhistas que poderão ser suprimidos ou reduzidos por ACT ou CCT.

199

Como se trata de um rol exemplificativo, este trabalho traz algumas considerações sobre os três incisos que se demonstraram mais debatidos na doutrina até o momento.

Neste sentido dar-se-á mais atenção ao texto dos incisos III, XII e XIII do artigo 611-A da CLT, pois os referidos merecem ser tratados separadamente, pois de fato são polêmicos, embora facilmente interpretados. Dessa forma: “III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas”.⁶

Este inciso, ao contrário do que muitos leigos e até mesmo profissionais do direito entendem, em nenhuma hipótese alterou o art. 71 da CLT, o qual determina um intervalo intrajornada de no mínimo uma hora no caso de jornada excedente a seis horas. Cabe destacar que a reforma apenas permitiu que haja uma negociação entre as partes, portanto, não se tratando de uma imposição legal. Contudo, quando diante de uma norma coletiva com algum risco de comprometimento à saúde do trabalhador, a respectiva cláusula poderá ser considerada nula diante à sua ilicitude.

⁶ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

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



Desse modo, serão os empregados, representados pelos sindicatos de sua categoria, que optarão pela redução ou não do intervalo para, por exemplo, permitir o encerramento do expediente mais cedo, a fim de algum trabalhador buscar seu filho na escola ou retornar para casa e não pegar trânsito. Pois a vida atualmente já não é mais a mesma comparada à década de 1940, quando o art. 71 da CLT foi criado, portanto o inciso III do art. 611-A da CLT veio para facilitar e consequentemente desburocratizar a negociação desse intervalo.

Já os incisos XII e XIII, do referido artigo, também tratam de um assunto polêmico e bastante discutido por aqueles que eram contrários à reforma trabalhista, vejamos:

“XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”. (BRASIL, 2017).

Estes incisos demandam uma análise mais minuciosa, pois tratam sobre duas situações, quais são elas: o enquadramento do grau de insalubridade e o aumento da jornada em locais insalubres.

Inicialmente cabe destacar que o grau de insalubridade está ligado ao tipo de agente insalubre. Portanto, o grau irá variar conforme a intensidade do contato que o trabalhador tenha com o agente, sendo a determinação deste grau definida pelo MTE. (NR 15 – Atividades e Operações Insalubres, portaria 3.214/78 e alterações).⁷

O inciso XII do art. 611-A da CLT, descreve que o negociado deverá respeitar todas as normas de saúde juntamente com as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), portanto a Norma Regulamentadora nº 15 é evidente, na sua cláusula de nº 15.4.1.1⁸, ao informar que quem irá estipular o adicional devido é a autoridade sindical regional competente, que terá a liberdade de discutir em acordo coletivo, após a execução do laudo técnico de engenheiro de segurança ou médico do trabalho devidamente habilitado.

Imprescindível considerar que a insalubridade está atrelada à saúde, logo, qualquer acordo que possa prejudicar o empregado será nulo conforme já disposto acima, pois a própria CLT, no art. 611-B, no seu inciso XVII, veda a redução ou supressão das “normas de saúde,

⁷ <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15.pdf/view>

⁸ “Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.”



higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”.

Assim, com a leitura dos incisos acima mencionados, entende-se que o posicionamento versado no art. 611-A da CLT, inciso XII, não pode ser referente ao agente insalubre a que o empregado estará exposto. Exceto na hipótese de perícia realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme preleciona a NR 15.⁹

No caso do inciso XIII, ou seja, a possibilidade de prorrogar a jornada de trabalho em atividade em insalubre apenas por ACT ou CCT, demonstra-se ainda mais temerária, pois a CLT dispõe no *caput* de seu art. 60 que esta prorrogação somente será permitida através de licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (salvo no caso de jornada 12x36, como prevê o parágrafo único do referido artigo), e esta autoridade certamente não é o sindicato, mas sim o Ministério do Trabalho, através de seus médicos e engenheiros do trabalho.

Assim, percebe-se que o legislador criou um embaraço legislativo ao trazer o inciso XIII, sem sequer ter revisado a redação do seu art. 60, *caput*.

Todavia, entende-se que a melhor interpretação, para se manter a redação de ambos os dispositivos, sem aparentar contrariedade, seria: se uma empresa estiver com trabalhadores em um ambiente de trabalho insalubre e pretender prorrogar a jornada destes e na sua base territorial não tiver sindicato representativo da categoria dos trabalhadores, ela deverá buscar o M.T.E para ter a licença prévia prevista no art. 60 da CLT; porém, se na base territorial da empresa tiver sindicato dos trabalhadores, ela poderá negociar esta prorrogação e aplicar o inciso XIII do art. 611-A da CLT.

Como a CLT é uma lei geral, muitas profissões poderão ficar desamparadas sobre determinados assuntos, assim, há necessidade de os Sindicatos de cada categoria estabelecer regras com a finalidade de superar essas lacunas.

Portanto, após as análises dos incisos III, XII e XIII do art. 611-A da CLT, pode-se verificar que estes se encontram em plena sintonia com a Constituição Federal de 1988, vez que, muito embora o *caput* do referido dispositivo afirme haver prevalência do negociado sobre o legislado, os próprios incisos apresentam as limitações compatíveis com o patamar

⁹ **15.5** É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, através das DRTs, a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade insalubre.

15.5.1 Nas perícias requeridas às Delegacias Regionais do Trabalho, desde que comprovada a insalubridade, o perito do Ministério do Trabalho indicará o adicional devido.



mínimo civilizatório, dessa forma, conclui-se que na parte referente a este estudo a Reforma Trabalhista não suprimiu os direitos trabalhistas a ponto de ser declarada inconstitucional.

4 ANÁLISE DO CAPUT DO ARTIGO 611- B DA CLT

O art. 611-B da CLT é composto de trinta incisos e ao contrário do art. 611-A da CLT traz, taxativamente, as matérias cuja negociação coletiva não pode suprimir ou reduzir, conseqüentemente, se posteriormente alguma convenção ou acordo coletivo tratar desses determinados assuntos, necessariamente o seu objeto torna-se ilícito, anulando a cláusula da convenção e ou do acordo coletivo que reduzir ou suprimir tais direitos.

Analisando o rol de incisos, esses trazem praticamente uma relação de direitos que já estavam previstos nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição Federal de 1988, somados a outros direitos relativos à identificação do profissional, proteção à maternidade, tributos e créditos de terceiros (MARTINEZ, 2018a)¹⁰. Com isso, verifica-se a existência de direitos que estão garantidos pela Constituição de 1988 muito antes da Reforma Trabalhista, e por conta disso somente poderiam ser objeto de negociação coletiva, em tempo anterior a Lei nº 13.467/2017, para trazer benefícios ao trabalhador.

Conforme assevera Vólia Bonfim Cassar (2017. p. 82), "é claro que a norma não é taxativa, mas sim restritiva, pois esqueceu de impedir que a negociação coletiva viole, por exemplo, direitos da personalidade e liberdades garantidas pela Constituição."

Assim, ainda que note a expressão "exclusivamente" contida no caput do art. 611-B da CLT, os doutrinadores entendem que há outros assuntos e temas capazes de invalidar a norma coletiva ou uma cláusula contida no instrumento coletivo. Pode-se notar, dessa forma, que a Constituição já previa certos impedimentos.

Recentes decisões do STF têm afirmado que não são válidas cláusulas de acordo e de convenção coletiva que suprimam direitos irrenunciáveis do trabalhador, o que confirma o entendimento doutrinário acima.

Com isso, ao analisar este dispositivo mostra-se possível que a constitucionalidade do mesmo seja questionada, via controle difuso ou concentrado de constitucionalidade, tanto pelo

¹⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho, 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018 (a).



princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário, como pela violação de outros dispositivos constitucionais, a depender do caso concreto.

Há, sim, a possibilidade de inclusão de outros direitos cuja supressão ou redução constituem objeto ilícito (SCHIAVI, 2017). Exemplo disso pode ser tomado com o direito fundamental de acesso à Justiça que não se encontra no rol do art. 611-B da CLT, como acima já dito. Diante dessa evidência, pode-se afirmar que a negociação coletiva não pode suprimir, reduzir ou embaraçar nenhum dos direitos fundamentais, tampouco atuar em campos diversos daqueles próprios às matérias trabalhistas. Assim, cláusula que trate, por ilustração, de controle de natalidade, de ideologia, de crença religiosa e de sexualidade, entre outras, também terá o seu objeto reconhecido como ilícito para fins de contratação coletiva laboral. (MARTINEZ, 2018)

No mesmo norte, Delgado e Delgado (2017) afirmam que a interpretação literal e gramática do dispositivo se apresenta bastante censurável e defeituosa, levando a conclusões absurdas na interpretação. Portanto, é evidente que outros direitos estão excluídos, categoricamente, da possibilidade de supressão ou redução em norma coletiva, em razão da reunião geral da ordem jurídica do Brasil, ou mesmo, por conta de alguns de seus princípios normativos específicos.

O rol deixa de mencionar direitos que possuem indisponibilidade absoluta. Nesse sentido, há a possibilidade de inclusão de outros direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por negociação coletiva (MARTINEZ, 2018b). Cita-se o exemplo da inviolabilidade da honra e intimidade, que embora não relacionada nos incisos é um direito garantido pela CRFB/1988 (art. 5º, X).

Neste contexto, apesar da expressão “exclusivamente” estampada no caput do art. 611-B da CLT, fica evidente que o dispositivo não é taxativo, e sim restritivo, uma vez que deixou de impossibilitar que a negociação coletiva infrinja, a título de exemplo, os direitos da personalidade e liberdade garantidos pela CRFB/1988, e os princípios e valores legais. Assim como, os demais exemplos citados anteriormente. Além disso, a inobservância dos valores, regras e princípios constitucionais acarretam a nulidade da cláusula, independente de não estar elencando nos incisos do art. 611-B da CLT (CASSAR, 2018).

Conclui-se que, “outros temas estão excluídos, peremptoriamente, da negociação coletiva trabalhista, por força do conjunto geral da ordem jurídica brasileira ou, até mesmo, de alguns de seus preceitos normativos específicos” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 267).

Nesse sentido, não se trata de um rol taxativo, uma vez que existem outros direitos previstos na CRFB/1988 e em tratados internacionais que não podem ser negociados em ACTs e CCTs.

O posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) também é favorável à prevalência do negociado. O ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento do RE nº 590.415¹¹, entendeu válida uma cláusula presente em acordo coletivo que dava quitação geral às verbas rescisórias em razão de Plano de Dispensa Incentivada. O ministro elencou como fundamentos o exercício da faculdade e da autonomia do empregado de optar (ou não) pelo plano e a não verificação de assimetria de poder no âmbito do direito coletivo do trabalho. O então ministro Teori Zavascki também considerou válido o disposto no acordo coletivo referente à supressão do pagamento de horas *in itinere* na situação do RE nº 895.759¹².

Deste modo, a sobreposição do negociado sobre o legislado mostra-se compatível com a Constituição Federal, conferindo prioridade à autonomia coletiva da vontade, ensejando o alinhamento do mercado de trabalho à realidade local, prestigiando o sindicato de trabalhadores. Assim, o princípio aprovado pela Reforma Trabalhista mostra-se decorrente do anseio da sociedade, proposto por trabalhadores e empresários, ratificado pelo Congresso Nacional e referendado pelo STF.

Conclui-se que a intenção do “caput” do art. 611-B da CLT foi restringir o alcance do negociado sobre o legislado para os direitos absolutamente indisponíveis do trabalhador, podendo haver negociação destes direitos apenas para trazer melhoria à classe empregada e não prejuízos.

204

¹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 590.415/SC. Direito do trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. Reclamante: Banco do Brasil S/A. Reclamado: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Min. Roberto Barroso, 30 de abril de 2015. Diário da Justiça: 101 29-05-2015. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>. Acesso em: 14 mar. 2021.

¹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2 Turma). Recurso Extraordinário 895.759. Trabalhista. Agravos regimentais no recurso extraordinário. Acordo coletivo de trabalho. Transação do cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho. Concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades. Validade. Agravante: Moisés Lourenço da Silva. Agravado: Usina Central Olho D'Água S/A. Relator: Min. Teori Zavascki, 09 de dezembro de 2016. Diário da Justiça: 107 23-05-2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12923110>. Acesso em: 14 mar. 2021.



5 PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA – ARTIGO 620 DA CLT

O artigo 620 da CLT analisa a possibilidade da preponderância do Acordo Coletivo sobre a Convenção Coletiva. Este dispositivo diverge sobre o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, princípio que norteia o Direito do Trabalho. Com este entendimento, pode-se averiguar a intenção do legislador em permitir essa redução nos direitos trabalhistas, causando uma vasta flexibilização.

Para a maioria dos juristas e atuantes do Direito, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) foi admitida no ordenamento jurídico de uma forma muito rápida, a seguir será enunciado alguns fatores originadores desse pensamento.

A primeira observação seria no ato das alterações, visto que foram feitas mais de cem mudanças no novo texto celetista¹³, provocando a necessária avaliação e conseqüentemente ocasionando uma maior demanda de tempo para os novos dispositivos.

Já no segundo ponto, foi o fato do seu procedimento legislativo ter percorrido em tempo efêmero¹⁴, sem ao menos haver algum debate jurídico sobre o determinado assunto entre juristas, muito menos uma argumentação da sociedade. Além do mais, a *vacatio legis* foi curta, apenas 120 dias. Ao primeiro prisma pode-se considerar um tempo razoável, porém em comparação com o prazo de um ano dado ao Código de Processo Civil de 2015 e ao Código Civil de 2002, verifica-se o pequeno prazo concedido.

Com isso, os exercitores do direito do trabalho vivenciaram as conclusões tomadas em inúmeras decisões promulgadas pelos tribunais totalmente incompatíveis e contraditórias na perspectiva da nova lei.

O artigo 620 da CLT trazia em sua antiga redação, concedida pelo Decreto lei nº 229, de 28/02/1967, que previa que as matérias que eram determinadas em Convenção Coletiva de Trabalho preponderariam sobre as mencionadas em Acordo Coletivo de Trabalho, apenas quando fossem mais favoráveis.

¹³ Mais de cem alterações: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm

¹⁴ BRASÍLIA. Projeto de Lei nº 3381/1989. Dispõe sobre a criação de estacionamentos especiais para veículos de deficientes físicos em áreas urbanas. Arquivado. Brasília: Câmara dos Deputados, 1989. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=212207>. Acesso em: 14 mar. 2021.



Logo, a Lei 13.467/17 conferiu-lhe uma nova composição, possibilitando agora que as matérias previstas em Acordo Coletivo de Trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em Convenção Coletiva de Trabalho.

Em outra ótica, a antiga redação respaldava sobre o princípio da especificidade (ACT prevalece sobre CCT), com a prerrogativa no caso da aplicação do princípio da norma mais favorável (CCT prevalece sobre ACT). Já na nova composição, a Lei trouxe o princípio da especificidade de forma integral, dessa forma, mesmo nos casos em que a Convenção Coletiva seja mais favorável sobre determinado ponto, ainda assim, o Acordo Coletivo prevalecerá.

Com esta norma acima mencionada, caso seja feita uma análise complexa sobre este dispositivo, podemos verificar uma possível inconstitucionalidade.

Primordialmente, é necessário averiguar o conceito de princípios. Miguel Reale aduz que:

Princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas. São verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis. (REALE, 2003, p. 37)

206

O Direito do Trabalho é uma divisão do sistema jurídico criado de forma autônoma e independente, com isso, é regido pelos próprios princípios. Dessa forma, por conta da sua independência, foi criado um conceito jurídico exclusivo para os princípios que regem o seu ordenamento.

Para o jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez (2000), os princípios do Direito do Trabalho são “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar interpretação das existentes e resolver os casos não previstos”. Dessa forma, o autor afirma que os princípios exercem papel precisamente constitucional, no sentido de que organizam a ordem jurídica.

O princípio mais conhecido do Direito do Trabalho é o da proteção ao trabalhador, o qual Plá Rodriguez subdivide em três regras ou subprincípios: *in dubio pro operário*;



condição mais benéfica; e, por fim, norma mais favorável, sendo este último viés o que interessa para a análise do art. 620, CLT.¹⁵

O princípio da norma mais favorável determina que na divergência entre duas normas aplicáveis no acontecimento existente, deve-se aplicar aquela que mais favorece ao trabalhador.

Em outro sentido, esclarece Maurício Godinho Delgado¹⁶, o princípio da norma mais favorável descreve que os operadores do Direito do Trabalho precisam escolher pela regra mais favorável ao operário quando forem interpretar ou aplicar uma regra jurídica trabalhista.

Assim, como diz Robert Alexy, famoso jurista alemão, princípio, ao contrário de regra, não se obedece, se adere (ALEXY 2011a, p. 103 ss.). Visto isso, pode-se analisar que o legislador da Lei 13.467/17 não precisava obedecer aos princípios, e com isso elaborou o art. 620 da CLT em afronta ao princípio da norma mais favorável, o qual enuncia a superação do Acordo Coletivo sobre a Convenção Coletiva, sempre, mesmo nos casos em que tal triunfo, acarrete malefícios. O vocábulo “sempre” trazido no artigo não deixa dúvida desta prevalência.

No entanto, muito embora o legislador não tenha acolhido referido princípio, de outra maneira fez o constituinte de 1988 ao redigir a Carta Magna, conforme prelecionado pelos doutrinadores trabalhistas. Com isso, segundo Maurício Godinho Delgado, torna-se clara a norma mais favorável referida na Constituição.¹⁷

O art. 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais aqueles arrolados em seus incisos, além de outros que visem à melhoria das condições de trabalho, ou seja, podem existir outros, mas desde que visem a melhoria e não o prejuízo. O referido artigo constitucional dispõe de 34 incisos que consistem apenas em um piso normativo, que podem, **“inequivocamente, ser superados por outras regras jurídicas infraconstitucionais que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores do país”**.

¹⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**; trad. Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. – São Paulo: LTr, 2000, p. 36 e 39.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo : LTr, 2011, p. 193.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 121-122.



De acordo com DELGADO, “o princípio da norma mais favorável encontra-se manifestamente assumido pela Constituição da República”¹⁸, o qual estabelece que os trabalhadores possuem o direito à norma que irá melhorar sua condição social.

Com isso, compreende-se que houve desrespeito da nova redação do art. 620, CLT em razão do art. 7º, *caput*, CF, haja vista que a Constituição prezou pelo princípio da norma mais favorável em razão do Princípio da Especificidade da Norma. Portanto, a intenção do art. 620, CLT de, por meio de lei ordinária, exigir imperativo absoluto torna-se incabível, em decorrência da “barreira” constitucional irremovível por lei.

O pretérito enunciado do artigo aqui estudado aduz que, a especificidade como princípio desde então já se fazia perceber na própria Lei Trabalhista, isso se dá em razão de declarar que, somente nos casos de ser mais benéfica, sobressairá a Convenção em detrimento dos Acordos Coletivos.

Todavia, o art. 620 da CLT em sua antiga redação recepcionou a Especificidade de forma não integral. A ressalva era no tocante aos casos em que mesmo que mais benéfica era menos específica e neste sentido permaneceu a Magna Carta de 1988.

Porém, por derradeiro, mas não menos importante, diversas alterações foram realizadas modificando o alicerce do Direito do Trabalho, que já não é mais o mesmo, com isso o que antes era adotado, agora já não é mais, abrindo uma brecha para novos entendimentos e princípios a serem seguidos. Ademais, referidas brechas podem ocasionar excessos nos Acordos Coletivos, que poderão ser feitos, a mal uso, com o intuito de prejudicar o trabalhador, sendo elaborados desde o início de forma menos benéfica.

208

6 CONCLUSÃO

Neste estudo concluiu-se que a reforma trabalhista demonstra mais claramente as modificações e limites que vêm ocorrendo constantemente no cenário mundial decorrente da globalização. Não há dúvida da importância de se discutir um tema tão sensível como os direitos sociais do trabalhador, ainda mais quando se percebe que esses direitos estão sendo violados, seja na perspectiva histórica de conquistas por melhores mecanismos de enfrentamento e resistência ao capitalismo, seja por zelar pela manutenção do que já foi

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 121-122.



conquistado. A prevalência do negociado sobre o legislado trouxe alterações profundas na análise do direito do trabalho, pois, pela primeira vez em décadas, o legislador passou a admitir expressamente que alguns direitos poderão ser flexibilizados a ponto de serem reduzidos ou suprimidos por meio de um acordo coletivo ou uma convenção coletiva de trabalho.

Após as análises dos incisos III, XII e XIII do art. 611-A da CLT, pode-se verificar que estes se encontram em plena sintonia com a Constituição Federal de 1988, vez que, muito embora o *caput* do referido dispositivo afirme haver prevalência do negociado sobre o legislado, os próprios incisos apresentam as limitações compatíveis com o patamar mínimo civilizatório, dessa forma, conclui-se que na parte referente a este estudo a Reforma Trabalhista não suprimiu os direitos trabalhistas a ponto de ser declarada inconstitucional.

Em relação ao artigo 611-B da CLT, conclui-se que a intenção do seu “caput” foi restringir o alcance do negociado sobre o legislado para os direitos absolutamente indisponíveis do trabalhador, podendo haver negociação destes direitos apenas para trazer melhoria à classe empregada e não prejuízos, uma vez que o rol trazido no referido artigo não é apenas taxativo, mas sim restritivo.

Por derradeiro, compreende-se que houve desrespeito da nova redação do art. 620, CLT em razão do art. 7º, *caput*, CF, haja vista que a Constituição prezou pelo princípio da norma mais favorável em razão do Princípio da Especificidade da Norma. Portanto, a intenção do art. 620, CLT de, por meio de lei ordinária, exigir imperativo absoluto torna-se incabível, em decorrência da “barreira” constitucional irremovível por lei, sendo discutível sua constitucionalidade.

REFERÊNCIAS

LINAHREZ e TONASSI, Aryanna e Rafael Souto. **CLT consolidação das leis do trabalho completa**. 27. ed. Salvador: Juspdivm, 2021.

MARTINS, Adalberto. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. 6. ed atual. e aum. São Paulo: Malheiros Editores, 2019.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Direito do trabalho brasileiro: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 69, n. 2, p. 120-138, jul./dez. 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1993, p. 30.



-
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.
- BORGES, Leonardo Dias; CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018.
- DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 193.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 121-122.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e Comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- RODRIGUEZ, Américo Plá; trad. Wagner D. Giglio. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.
- SANTOS, Enoque dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Forense, 2018.
- SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. 1. ed. São Paulo: LTR, 2017.
- MELEK, Marlos Augusto. **Tabalhista! O que mudou? Reforma Trabalhista 2017**. 2. ed. Curitiba: Estudo Imediato Editora, 2017.
- BRASÍLIA. **Projeto de Lei nº 3381/1989**. Dispõe sobre a criação de estacionamentos especiais para veículos de deficientes físicos em áreas urbanas. Arquivado. Brasília: Câmara dos Deputados, 1989. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=212207>. Acesso em: 16 jun. 2021.
- CRIANÇA livre de Trabalho infantil. Trabalho infantil - linha do tempo. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/trabalho-infantil/historico-do-trabalho-infantil/>. Acesso em: 14 mar. 2021
- A ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do trabalhador. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-52/a-organizacao-internacional-do-trabalho-e-a-protecao-aos-direitos-humanos-do-trabalhador/>. Acesso em: 25 ago. 2021.



AS Corporações de ofício. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/as-corporacoes-oficio.htm>. Acesso em: 08 maio 2021.

PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Taxa de desocupação, jan./mar. 2012 – jun./ago. 2021. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 13 mar. 2021.

NORMA Regulamentadora 15. Atualizado em 19/10/2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15.pdf/view>. Acesso em: 13 out. 2021.

