

NEIDSON VICENTE FERREIRA FILHO

**ANÁLISE CONSTITUCIONAL DOS ARTIGOS 611-A E 611-B DA
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2019

NEIDSON VICENTE FERREIRA FILHO

**ANÁLISE CONSTITUCIONAL DOS ARTIGOS 611-A E 611-B DA
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica como requisito obrigatório para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Evellyn Thiciane Macedo Coelho

ANÁPOLIS – 2019
NEIDSON VICENTE FERREIRA FILHO

**ANÁLISE CONSTITUCIONAL DOS ARTIGOS 611-A E 611-B DA
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Anápolis, Go ____ de _____ de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Dedico este trabalho em especial a Deus, fonte de luz e de força na busca pelos meus objetivos.

A minha família por serem minha base e estarem sempre me apoiando.

Aos professores pela transmissão
conhecimento, em especial a orientada
Evellyn Thiciane Macedo Coelho.

RESUMO

O presente estudo monográfico tem como enfoque temático 'Análise Constitucional dos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho'. Tendo-se por objetivo geral analisar aspectos de constitucionalidade dos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho após alterações sofridas pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. E, em caráter específico caracterizar a ideia justralhista no ordenamento jurídico brasileiro: evolução histórica, legislativa e princípios específicos do direito do trabalho; analisar a Lei nº 13.467/2017 tida como reforma trabalhista, quanto a avanços, apontamentos positivos e negativos; e por fim, discutir e apresentar os entendimentos jurisprudenciais quanto aos aspectos de constitucionalidade dos arts 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho após alterações sofridas pela Lei nº 13.467 / 2017. A metodologia utilizada é de caráter bibliográfico, com apontamento de artigos digitais obtidos em plataformas jurídicas, bem como análise legal, podendo ressaltar a Consolidação das Leis Trabalhistas (Lei n.º 5.452 de 1 de maio de 1943) e a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467 de 2017). Concluindo que são várias as inovações ainda em discussão trazidas pela Reforma Trabalhista, e conforme ressaltado neste estudo, um destes cenários de discussão refere-se a prevalência do negociado versus legislado, conforme apontado no art. 611-A e 611-B, porém, este apresenta ainda aspectos de constitucionalidade e mantiveram direitos sociais e econômicos respeitados, preservando assim o patamar mínimo civilizatório exigido em lei.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; In(constitucionalidade); Negociação Coletiva de Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – NORMA JUSTRABALHISTA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	3
1.1 Evolução histórica e legislativa do Direito do Trabalho	3
1.2 Princípios constitucionais específicos do Direito do Trabalho	8
1.3 Garantias individuais e coletivas no direito do trabalho.....	9
1.4 Noções Gerais sobre a negociação coletiva de condição de trabalho	11
CAPÍTULO II – LEI N. 13.47 DE 2017 – REFORMA TRABALHISTA E ALTERAÇÕES QUANTO AO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	13
2.1 Reforma trabalhista: necessidade de atualização das normas do Direto do Trabalho	13
2.2 Art. 611-A DA CLT: Disposições e críticas	14
2.2.1 Da prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho sobre a Convenção Coletiva de Trabalho	15
2.2.2 Intervalo Intrajornada: concessão parcial	16
2.3 Art. 611-B DA CLT: Disposições e críticas	20
2.3.1 integralidade as normas de saúde e higiene do trabalho	20
2.4 Posicionamentos favoráveis e contrárias quanto à constitucionalidade dos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho após alterações sofridas pela Lei nº 13.467 / 2017.	21
CAPÍTULO III – ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS DOS ARTS. 611-A e 611-B da CLT	24
3.1 Divergência em relação ao negociado versus legislado.....	24
3.2 Reforma trabalhista, liberdade e limite previstos para a negociação coletiva do trabalho	28
3.3 Limitações à negociação coletiva e seus desdobramentos.....	29
3.4 Entendimentos majoritário quanto ao cumprimento do intervalo intrajornada baseado na aprovação de redução em acordos coletivos	31
CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36

INTRODUÇÃO

A ideia acerca deste trabalho é analisar aspectos de constitucionalidade nos arts 611-A e 611-B da Consolidação das Leis Trabalhista alteradas pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, descrita como Reforma Trabalhista. Diante de tais apontamentos, pretende-se por meio da realização deste estudo analisar os arts. 611-A e 611-B quanto aos aspectos de constitucionalidade, se estes mantiveram direitos sociais e econômicos respeitados, e com isso preservou o patamar mínimo civilizatório, garantindo que a negociação coletiva assim não sobreponha o legislado.

A escolha por este estudo surgiu diante das amplas discussões favoráveis e contrárias as alterações sofridas nestes artigos após a Reforma Trabalhista, que trouxeram possível prevalência das normas coletivas sobre a lei, o que para opositores da Reforma, significa que direitos de patamar mínimo civilizatório foram suprimidos.

De forma geral, este estudo será de grande relevância, pois trará esclarecimentos se as alterações ocorridas tem ainda garantido o princípio protetor basilares do Direito do Trabalho, bem como, verificar como tem sido interpretados casos pelos Tribunais do Trabalho em referências aos arts. 611-A e 611-B, e, a amplitude de exceções permitidas após promulgação da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Dessa forma, pode-se colocar que esta pesquisa é relevante, visto que, trará enfoque de análise jurisdicional, visto ser um tema atual e em voga.

Por fim, o trabalho a ser desenvolvido tem como finalidade colaborar, ainda que de maneira modesta, para a melhor compreensão do tema já apresentado, iniciando observações doutrinárias e jurisprudenciais relevantes para a

uniformização dos critérios objetivos que devem ser aplicados quando do confronto judicial com o tema.

O objetivo geral foi então de analisar aspectos de constitucionalidade dos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho após alterações sofridas pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. E, em caráter específico caracterizar a ideia justralhista no ordenamento jurídico brasileiro: evolução histórica, legislativa e princípios específicos do direito do trabalho; analisar a Lei nº 13.467 / 2017 tida como reforma trabalhista, quanto a avanços, apontamentos positivos e negativos; e por fim, discutir e apresentar os entendimentos jurisprudenciais quanto aos aspectos de constitucionalidade dos arts 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho após alterações sofridas pela Lei nº 13.467 / 2017.

Desenvolveu-se uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se como apoio apontamentos de doutrinadores como Aguiar (2018); Cisneiros (2016); Martins Filho (2017); Molina (2013) Stuchi (2019); Martinez (2018); Pipek (2017) e também artigos digitais obtidos em plataformas jurídicas e legislações podendo ressaltar a Consolidação das Leis Trabalhistas (Lei n.º 5.452 de 1 de maio de 1943) e a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467 de 2017).

A monografia encontra-se estruturada em três capítulos. O primeiro aponta a norma justralhista no ordenamento jurídico brasileiro, apontando sua evolução histórica e legislativa, bem como apontando os princípios constitucionais específicos do Direito do Trabalho que visam principalmente resguardar garantias individuais e coletivas do trabalhador. O capítulo segundo dá enfoque a Lei n. 13.467 de 2017 denominada reforma trabalhista, com apontamentos principalmente referente as alterações trazidas quanto ao negociado sobre o legislado. E por fim, o terceiro e último capítulo que traz entendimentos jurisprudenciais quanto aos arts. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis Trabalhistas.

CAPITULO I – NORMA JUSTRABALHISTA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O trabalho humano sofreu ao longo dos tempos diversas modificações em sua forma de realização, passando, ainda na antiguidade, pelo extrativismo de subsistência, escravidão, servidão, trabalhos de artífices e artesãos, até a locação de trabalho livre; entretanto, nenhuma dessas modalidades era regada, autonomamente, por um direito especializado (MOLINA, 2013).

Assim o presente capítulo tem como enfoque abordar a evolução histórica e legislativa do direito do trabalho, bem como ressaltar os princípios inerentes ao direito do trabalho garantidos constitucionalmente, e por fim breve abordagem quando as garantias individuais e coletivas do trabalho e negociação coletiva.

1.1 Evolução histórica e legislativa do Direito do Trabalho

O direito do trabalho assim como a própria área do direito é mutável, ou seja, visa atender as necessidades de cada época e da sociedade a qual encontra-se inserido. Porém, vale reiterar inicialmente que o trabalho sempre existiu desde os tempos primórdios, porém, no início o trabalho não era remunerado, assumindo características de trabalho escravo. Diz-se remotamente porque o trabalho humano era equiparado à locação de coisas, identificando o trabalhador com um objeto, mercadoria pertencente ao comércio (MOLINA, 2013).

Em termos históricos ressalta-se a iniciação de abordagem a normas jurídicas no período denominado 'Manifesto Comunista de Marx e Engels que é

datado entre 1802 a 1848, e em segundo momento de 1848 a 1919 e o terceiro momento iniciando no ano de 1919, chegando ao século XX.

O primeiro grande impacto contra a situação jurídica trabalhista da revolução industrial foi sentido em 1848, por meio do Manifesto Comunista de Marx e Engels, quando surgiu a doutrina da mais-valia, defendendo que é o trabalhador quem produz os lucros do industrial. A teoria socialista de Karl Marx contribuiu para a difusão da ideia de injustiça, pois aquele que produzia efetivamente o bem da vida era quem ficava com a menor parte dos rendimentos, institucionalizando a exploração de uma classe social por outra (MOLINA, 2013, p. 148).

Conforme reiterou Jefferson Alexandre Costa (2015, p. 03) quanto à correlação da evolução do sistema capitalista para com direitos do trabalho, reiterando que:

Com raízes no processo de evolução do sistema capitalista os quais passaram os Estados Unidos e Europa no século XIX, de maneira melhor representada pela revolução industrial, os direitos trabalhistas tiveram um crescimento considerável por conta de uma série de condições socioeconômicas, políticas e culturais que necessitavam de um limitador na exploração da mão de obra humana, instrumento este que fosse capaz de conferir aos trabalhadores um mínimo de civilidade e jornadas de trabalho suportáveis com dignidade.

O Direito do Trabalho é fruto do panorama histórico da revolução industrial, filho primogênito do capitalismo. E, a Inglaterra é tida como primeira sociedade a inserir o espírito de Direito do Trabalho, sendo que em 1802 foi promulgada Lei denominada *Moral and Health Act* – Ato da Moral e da Saúde, que proibia o trabalho de menores em período noturno e em períodos superiores há doze horas (CISNEIROS, 2016).

Já outros países, tendo como enfoque o que acontecia na Inglaterra, também buscou trazer regulamentações como a França que em 1813 proibiu o trabalho de menores em Minas. Mais tarde. Na Alemanha em 1839, editou normas quanto ao trabalho da mulher e do menor. Porém, o período denominado como maior de intensificação é o de 1848 a 1890 diante do manifesto comunista de Marx e Engels. Ainda em 1890 na Alemanha, foi realizada a Conferência Internacional de Proteção ao Operário na cidade de Berlim (STUCHI, 2019).

Porém, o grande marco foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1919 que trouxe colaboração quanto a universalização do

Direito do Trabalho, com marco inicial no tratado de Versalhes em 1919, que trouxe nove princípios gerais quanto a regulamentação do trabalho, a qual neste período já trouxe apontamentos de enfoque ao trabalhador, conforme art. 427 que assegurava a jornada de 8 horas semanais, direito ao repouso, ao salários e direitos sindicais (STUCHI, 2019).

Com isso iniciou na Europa também em 1919 a constitucionalização do Direito do Trabalho, podendo exemplificar a Constituição alemã de Weimar, que buscava harmonia entre o trabalho e o capital. Mas, o Direito do Trabalho consolidou-se e ganhou autonomia definitiva com a Constituição mexicana de 1917, sendo a primeira no mundo a positivizar direitos sociais dos trabalhadores em nível constitucional (CISNEIROS, 2016).

Conforme descreve André Araújo Molina (2013, p. 151):

Seguiram-se a Constituição alemã de Weimar de 1919, o Tratado de Versalhes de 1919 e a fundação da Organização Internacional do Trabalho, também no ano de 1919. O Tratado de Versalhes, além de consagrar o Direito do Trabalho como ramo autônomo da ciência jurídica, dando-lhe autonomia legislativa, trouxe no seu artigo 427 diversos direitos, entre eles a jornada de oito horas, o repouso semanal remunerado, o salário mínimo, o direito sindical e a igualdade de salários para trabalho de igual valor, planificando em toda a Europa os direitos sociais básicos dos trabalhadores.

Enquanto nos países industriais europeus as leis de proteção ao trabalhador livre se solidificavam durante o século XIX, ainda que não integrantes de um ramo jurídico autônomo, o Brasil convivia placidamente com o regime de escravidão, somente expurgado, formalmente, em 1888 com a Lei Áurea, ou seja, no Brasil o direito do trabalho está em parte relacionado à abolição da escravidão, tendo início após a proclamação da República, que trouxe a iniciação do período liberal do direito do trabalho. Neste período, o Brasil recebeu imigrantes, tendo a maior parte de italianos e portugueses, que trabalhavam em fábricas e estavam mais concentrados na região do Rio de Janeiro e São Paulo. Com isso, vem a necessidade de regulamentações quanto às questões trabalhistas (STUCHI, 2019).

Assim, a Constituição de 1824 já trouxe seguridade quanto a liberdade do trabalho e extinguiu as corporações de ofício. Em 1830 foi promulgada lei a qual

regulamentava por escrito prestação de serviço acordados entre brasileiros e estrangeiros. E, em 1891 também ocorreu a promulgação da lei com cunho tutelar e trabalhista, a qual proibia o trabalho de menores de 12 (doze) anos (CISNEIROS, 2016).

Outro aporte legislativo foi o Código Civil de 1916 que trouxe capítulo específico quanto à locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores. Em 1919 foi criada a lei que tratava a ocorrência de acidentes de trabalho e, em 1923 a Lei Elói Chaves, que trazia apontamentos e regulamentações para estabilidade de empregos para ferroviários que apresentassem mais de dez anos de serviço com o mesmo empregador (CISNEIROS, 2016).

Destaque também ao Decreto n. 19.443 de 1930 que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que tinha como finalidade prestar um amparo aos trabalhadores nacionais, sendo considerado a criação deste Ministério marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil (STUCHI, 2019).

O aporte quanto ao salário mínimo foi trazido pela Lei n. 185 de 14 de janeiro de 1936. Em 1939 no dia primeiro de maio foi instituído o Decreto Lei n. 1.237 que constituía Justiça do Trabalho, que tinha órgãos relacionados como Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, que foi alterado em 1946 para então para Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho (CISNEIROS, 2016).

Outro aporte legal e de grande relevância quanto aos direitos do trabalho foi a criação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que reuniu lei sobre direito individual do trabalho, coletivo e também processual do trabalho, que não foi modificada pela Constituição de 1946, que mesmo com enfoque social e democrático, ainda permaneceu com o pensamento corporativista existente na Consolidação das Leis de Trabalho (MARTINS FILHO, 2017).

Após o período posto, de suma importância à demonstração das normas insertas na Constituição Federal do Brasil de 1988, que traz em sua essência, o Estado Democrático de Direito. O texto constitucional dispôs quanto a modificações

como redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, direito ao fundo de garantia por tempo de serviço em todos os contratos de trabalho, aumento de 1/3 sobre férias, licença gestante de 120 dias, horas extras, idade mínima para admissão, aspectos sindicais e Comissões Internas de Acidentes. Em 1989 criou-se a Lei de Greve – n. 7.783, a lei sobre política salarial (LEI n. 7.788 de 1989) e reformulação da Lei n. 185 de 14 de janeiro de 1936 quanto ao salário mínimo conforme Lei n. 7.789 de 1989. Editou-se também a Lei que regulamentou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – Lei n. 8.036 de 1990. Observa-se, assim, que neste período de 1988 a 1990 é visto como um alavancar quanto a regulamentações e legislações trabalhistas no Brasil (CISNEIROS, 2016).

No contexto apresentado, Costa (2015, p. 04), demonstra a importância da Constituição Federal no desenvolvimento do direito do trabalho:

Assim, a Constituição de 1988 ampliou de maneira bastante significativa os direitos dos empregados, valorizando o trabalho humano ao inseri-lo em um dos princípios fundamentais, tratando de maneira isonômica os empregados urbanos e rurais, bem como os demais empregados e trabalhadores. No entanto, outras modalidades profissionais, como os autônomos, não foram abrangidos pela nova constituição, deixando-os por um longo período esquecidos. Tal condição foi alterada pela Emenda Constitucional nº. 45 que modificou profundamente a competência da Justiça do Trabalho como um meio de corrigir falhas e atualizar o sistema jurídico trabalhista, em especial o artigo 114, inciso I, o qual ampliou a competência antes limitada às relações de emprego, passando a alcançar todas as relações resultantes das relações de trabalho de maneira ampla. Essa modificação da Justiça do Trabalho possibilitou a adaptação do ramo justralhista às necessidades do trabalho contemporâneo, firmando-se em um verdadeiro resgate do papel histórico do Direito do Trabalho.

Porém, conforme reiterado inicialmente, o direito é mutável e requer constantes modificações. Com isso, a necessidade de legislações atuais é uma constante, conforme pode reiterar a Lei 11.788 de 2008 que introduziu fortes inovações nas normas que regem o trabalho do estagiário como, por exemplo, a redução de jornada para seis horas. No ano de 2011 foi promulgada a Lei nº 12.506 que estabeleceu então o prazo de 30 dias para o aviso prévio com o acréscimo de 03 dias por ano trabalhado, com limite de 90 dias. Ainda, no contexto atual adveio a

criação da Lei Complementar n. 150 de 01 de junho de 2015 que trouxe enfoque para contratos de trabalho do empregado doméstico (MARTINS FILHO, 2017).

Por meio da promulgação da LC 150/2015 houve várias ampliações no que tange aos direitos dos empregados domésticos. Dentre esses, se destaca: o prazo para recolhimento da contribuição previdenciária, conforme art. 36, V, da mencionada legislação, “[...] o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência”. (BRASIL, 2015, *online*)

E, atualmente, a Reforma Trabalhista, que tem trazido muitos apontamentos quanto a crise do Direito do Trabalho, ou talvez, para os mais otimistas, em modernização democrática, tem-se em mente que aqueles paradigmas de outrora foram substituídos pela complexidade, a reboque dos avanços da informática, robótica e da microeletrônica. Se, para uns, reforma trabalhista é sinônimo de precarização dos direitos trabalhistas, para outros é uma necessidade para garantir a empregabilidade e dar maior segurança jurídica nas relações laborais em face dos fenômenos da terceirização e dos avanços tecnológicos (STUCHI, 2019).

1.2 Princípios constitucionais específicos do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho, a despeito de sujeitar-se aos influxos dos princípios constitucionais gerais, não tem expressamente nenhum princípio especial enunciado pelo constituinte, reclamando dos intérpretes a sua construção por indução, colhendo em todo o sistema de direito positivo, constitucional e infraconstitucional, fundamentos para a elaboração de seu rol próprio de princípios jurídicos, os quais significam o Direito do Trabalho como ramo autônomo da ciência jurídica (STUCHI, 2019).

Com a autonomia legislativa do Direito do Trabalho, foram construídos seus primeiros princípios específicos, entre os quais o da proteção, da indisponibilidade de direitos, da primazia da realidade e o da continuidade da relação de emprego, fincados todos na ideia de inferioridade operária e na necessidade de interveniência estatal como forma de compensação de forças (STUCHI, 2019).

O Princípio da proteção ao hipossuficiente é considerado o mais importante dentro do direito do trabalho, visto que visa assegurar e proteger a parte frágil da relação de emprego. O Princípio da norma mais favorável estabelece a norma mais favorável ao trabalhador; o Princípio da imperatividade das normas trabalhistas, refere-se as normas imperativas, cogentes, de ordem pública, não podendo afastar pela simples vontade das partes; o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a qual o trabalhador não pode de forma alguma individualmente a diminuição ou eliminação de um direito, e nem mesmo renunciar; o Princípio da condição mais benéfica, designa que prevalecerá então a cláusula contratual de maior vantagem ao trabalhador (CISNEIRO, 2016).

Tem-se ainda o Princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao obreiro que veda cláusulas desfavoráveis ao trabalhador; o Princípio da intangibilidade contratual objetiva, a qual protege o contrato de trabalho de mudanças de propriedade da empresa; o Princípio da despersonalização do empregador que consagra como o próprio termo aduz total ausência de personalidade quanto à figura do empregador; o Princípio da continuidade da relação de emprego, determinado pelo contrato de trabalho sendo vital para subsistência; o Princípio da intangibilidade salarial, que protege o salário de questões como impenhorabilidade; descontos patronais; e por fim o Princípio da primazia da realidade sobre a forma, a qual o contrato de trabalho deve ser real, pactuado expressa ou tacitamente (CISNEIRO, 2016).

Porém, é necessário enfatizar que os princípios então de maior enfoque refere-se à proteção e da dignidade para com o trabalhador, e, em caso de conflito entre os princípios elencados deve o jurista recorrer à proporcionalidade, tendo como fator decisório a dignidade da pessoa humana.

1.3 Garantias individuais e coletivas no direito do trabalho

Fazendo uma abordagem então quanto ao direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, pode-se colocar que é o ramo do Direito que tem por finalidade organizar a vida em sociedade e tutelar as relações entre empregado e

empregador e entre seus representantes coletivos, sendo dividido em direitos individuais e coletivos (STUCHI, 2019).

Importante especificação quanto às garantias individuais algumas como:

Direito ao trabalho e garantia do emprego: implícito nos arts. 1º, IV, 170 e 193 da CRFB, e como direito individual, no art. 5º, XIII; garantia do emprego prevista no art. 7º, I CRFB, dependente de lei complementar (aplicável o art. 10, I, do ADCT, até que viesse a ser promulgada a lei complementar). Aplicando-se o dispositivo transitório, temos uma espécie de estabilidade provisória para gestantes, e aos eleitos para cargos de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) (ADCT, art. 10, inciso II); Ainda como garantia do trabalhador encontra-se no art. 7º, III, o FGTS. E o seguro desemprego (art. 7º, II), que será financiado de acordo com o art. 239 CRFB; Direitos relativos aos salários: o salário mínimo apresentando-se com dimensão familiar (IV e VII), piso salarial (V), décimo terceiro (VIII), adicional do trabalho noturno (IX), salário-família para trabalhador de baixa renda (XII), assistência escolar gratuita até seis anos de idade em creches e pré-escolas (XXV e art. 212, § 5º), adicional de hora extra (XVI); Ainda, quanto à proteção do salário determina o art. 7º: a irredutibilidade (relativa) do salário (VI) e a caracterização de crime de apropriação indébita pelo empregador em caso de retenção dolosa (X), além da isonomia salarial (isonomia material) (XXX a XXXIV). Direitos relativos ao repouso e à inatividade do trabalhador: assegura aos trabalhadores o repouso semanal remunerado (XV), o gozo de férias anuais, com remuneração prévia ao seu início com o intuito de garantir o seu descanso efetivo (XVII), licença à gestante, dando-lhe uma certa estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (XVIII e ADCT, art. 10, II, b), licença-paternidade (XIX e ADCT, art. 10, § 1º) que deverá ser concedida a partir do dia do parto, e a inatividade remunerada, ou seja, o direito a aposentadoria (XXIV e art. 202, todos da CRFB). Diminuição de riscos próprios do trabalho tais como a (XXII), o seguro e indenização em razão de acidentes de trabalho (XXVIII), além do adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas (XXIII) (VALLE, 2017, p. 04).

Assim as garantias individuais referem-se às normas trabalhistas, e que regulam a relação entre empregadores e empregados. E, que estão insculpidos na Constituição Federal e também na Consolidação das Leis Trabalhistas. Com relação as garantias individuais a Lei n. 13.467 de 11 de novembro de 2017 trouxe novos segmentos, como pode-se enfatizar jornada de trabalho e o regime salarial, como pode-se citar pactuação do regime de banco de horas que pode ser realizado por meio de acordo individual e não somente mais por norma coletiva, ou seja, é possível celebrar um acordo individual entre empregador e empregado quanto compensação de horários semanal e semestral (MARTINS FILHO, 2017).

As garantias coletivas refere as proteções no que tange a acordos coletivos, ou seja, que engloba toda a classe trabalhadora, como meios sindicais (MARTINS FILHO, 2017). E a Lei n. 13.467 de 11 de novembro de 2017 buscou fortalecer este instrumento, tornando este importante para sindicatos, empresas e trabalhadores, onde buscam regras que estimulem a geração de emprego, a competitividade e que principalmente colabore positivamente junto ao ambiente de trabalho.

1.4 Noções Gerais sobre a negociação coletiva de condição de trabalho

Como já reiterado anteriormente, os sujeitos coletivos, quando negociam, produzem regras plenamente aplicáveis aos contratos individuais de trabalho (artigo 7º, XXVI, da constituição Federal), ou seja, representam fonte formal do Direito do Trabalho, conhecida como autonomia coletiva privada.

Uma das funções básicas das entidades sindicais, portanto, é a criação de normas coletivas, que, ao lado da legislação criada pelo Estado, regem as relações de trabalho de milhares e milhares de trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro (STUCHI, 2019).

Para tanto, necessário um relacionamento obrigatório dos entes coletivos no Direito do Trabalho, ou seja, uma regra de intervenção sindical na criação e negociação das normas coletivas (convenções ou acordos coletivos de trabalho).

Tem-se então os meios de negociação coletiva. São os acordos e convenções coletivas de trabalho. a) *Acordo coletivo de trabalho*. Pacto entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, ou seja, dos empregados, em que são estabelecidas condições de trabalho aplicáveis às empresas envolvidas. Aplica-se à categoria, e não apenas aos sindicalizados; b) *Convenção coletiva de trabalho*. Acordo entre um ou mais sindicatos de empregados e um ou mais sindicatos de empregadores. De modo a definir as condições de trabalho que serão observadas em relação a todos os trabalhadores dessas empresas. Aplica-se à categoria, e não apenas aos sindicalizados (STUCHI, 2019, p. 181).

A Constituição também prevê direitos coletivos sobre, por exemplo, organização dos sindicatos, negociação coletiva, direito de greve, estabilidade do dirigente sindical. A reforma trabalhista trouxe ainda a seguinte colaboração

Indubitavelmente a Reforma Trabalhista trouxe regras que quebram paradigmas e hábitos arraigados, mas caberá aos sindicatos, empresas e empregados aproveitarem a oportunidade de negociação coletiva para entender as dificuldades e necessidades da outra parte e aproveitar para estabelecerem bom relacionamento, dirimir eventuais litígios e aplicar o princípio do “ganha-ganha” na negociação, ou seja, ambos serão beneficiados (LÚCIO, 2017, p. 03).

Todos esses direitos fazem parte de um núcleo da Constituição Federal que é protegido contra modificações, conhecidos como “cláusulas pétreas”, ou seja, continua havendo, em nossa legislação trabalhista, uma série de proteções aos trabalhadores. Percebe-se, portanto, que a reforma apenas adequou a legislação a uma nova realidade já existente nas relações de trabalho, procurando modernizá-la e trazer um maior equilíbrio no tratamento dado a empregados e empregadores. É incorreto dizer que houve uma “precarização” de direitos (AGUIAR, 2018).

As convenções e os acordos coletivos de trabalho não precisam de homologação do Ministério do Trabalho e Emprego, mas uma via tem que ser depositada naquele órgão, dentro de oito dias de sua assinatura, sem emendas ou rasuras, para fins de registro e arquivo (também para dar publicidade à norma). A partir do depósito, a norma coletiva entra em vigor depois de três dias (art. 614, § 1º, da CLT). A contagem dar-se-á com a exclusão do dia do depósito (art. 132 do CCB). Pode-se dizer que esses três dias correspondem à *vacatio legis* do acordo coletivo ou da convenção coletiva (STUCHI, 2019).

A negociação coletiva, para fins de validade, tem que ser fruto de uma transação (concessões recíprocas). O Tribunal Superior do Trabalho – TST vem anulando acordos coletivos e convenções coletivas que espelham renúncia (concessão unilateral) da classe trabalhadora (AGUIAR, 2018).

CAPÍTULO II – LEI N. 13.47 DE 2017 – REFORMA TRABALHISTA E ALTERAÇÕES QUANTO AO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

O presente estudo aborda as alterações ocorridas após reforma trabalhista quanto ao negociado sobre o legislado, com ênfase as modificações trazidas pelos arts. 611-A e 611-B e de que forma essas alterações podem vir a modificar a seara trabalhista, direitos dos trabalhadores conforme estabelecido pela Justiça do Trabalho.

Dessa forma, buscar-se-á construir um raciocínio jurídico em cima dos arts. 611-A e 611-B alterados pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 da CLT, com explanação quanto a legalidade dos tópicos, e, principalmente, se manteve respeito aos princípios constitucionais garantidos e expressos nos direitos sociais e econômicos.

2.1 Reforma trabalhista: necessidade de atualização das normas do Direito do Trabalho

Diante dos altos índices de desemprego, crise e estagnação econômica, uma das apostas governamentais para crescimento do país e aumento do número de empregos foi a implementação de reforma trabalhista advinda pela Lei n. 13.467 de 2017 que trouxe mudanças para o Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Essas atualizações se faziam necessárias, visto que, é até mesmo inegável que a legislação trabalhista estava ultrapassada em diversos aspectos, uma vez que sua redação inicial se deu na década de 1940, com base no sistema

fabril da época, não refletindo o atual cenário econômico, após 70 anos de vigência (SCHIAVI, 2017).

2.2 Art. 611-A DA CLT: Disposições e críticas

A Lei n. 13.467/2017 trouxe novidades, e dentre estas refere-se a acordo coletivo de trabalho colocando numa posição hierarquicamente mais elevada do que a convenção coletiva de trabalho, onde a redação da referida Lei passou a ser a seguinte: "Art. 620 da CLT. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho" (nova redação dada pela Lei n. 13.467/2017, destaques não constantes do original).

Perceba-se que, em qualquer situação ou circunstância, as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva, ainda quando este último instrumento coletivo negociado ofereça um direito mais vantajoso do que o contido no acordo. Isso ocorrerá por conta da aplicação do princípio da presunção de legitimação dos atos negociais da entidade sindical operária (MARTINEZ, 2018).

Por meio dele se presume que a entidade sindical obreira, para alcançar determinada vantagem mais valiosa, abriu mão na construção do acordo coletivo de outra vantagem anteriormente conquistada por via negocial coletiva sem expressamente explicitar as contrapartidas recíprocas (MARTINEZ, 2018).

Porém, o enfoque se dará ao art. 611-A da CLT que é uma inovação, talvez a mais representativa da chamada Reforma Trabalhista de 2017. Ela encarna a ideia de que o negociado há de prevalecer sobre o legislado em relação às determinadas matérias e que isso se dá por conta do respeito ao direito fundamental de reconhecimento dos instrumentos coletivos negociados como fonte de direito. O rol constante do caput não é exaustivo, deixando-se clara essa intenção a partir da leitura da locução entre outros (SCHIAVI, 2017).

Os parágrafos do art. 611-A da CLT também trouxeram novidades, entre as quais se destacam a atuação do Judiciário trabalhista segundo o princípio da

intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva; a inexigibilidade de expressa indicação de contrapartidas recíprocas nos instrumentos coletivos negociados; a proteção dos empregados contra dispensa imotivada estando dentro do prazo de vigência de instrumento coletivo em termos de redução de salário ou de jornada; a nulificação recíproca de cláusula normativa e de cláusula compensatória, sem repetição do indébito e, por fim, a formação de litisconsortes passivos necessários entre os sindicatos subscritores e os empregadores nas ações individuais ou coletivas que visem à anulação de cláusulas dos instrumentos coletivos negociados (MARTINEZ, 2018).

Nesse contexto é bom lembrar que o § 2º do art. 611-A da CLT deixa claro que “a inexistência de expressa indicação dessas contrapartidas recíprocas não enseja nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”.

2.2.1 Da prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho sobre a Convenção Coletiva de Trabalho

Existem dois instrumentos coletivos negociados previstos no sistema jurídico brasileiro, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. Conforme explicado por Martinez (2018, p. 189) da seguinte forma:

- a) Convenção coletiva de trabalho é o negócio jurídico de caráter normativo por meio do qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.
- b) Acordo coletivo de trabalho é o negócio jurídico de caráter normativo, por meio do qual o sindicato representativo da categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Vale reiterar que a legitimação para negociar é originariamente do sindicato. Apenas em caráter residual e supletivo, diante de categorias inorganizadas em sindicatos, a federação ou a confederação assume essa qualidade, conforme regra constante do § 2º do art. 611 da CLT (MARTINEZ, 2018).

Analisando o § 2º do art. 611-A da CLT, observa-se o intuito de presumir a inexistência de expressar indicação de contrapartida, o que leva a entender que o referido artigo de forma isolada, após Reforma Trabalhista, dentro dos aspectos de negociação coletiva, afastou a necessidade de 'contrapartida', ou seja, vantagens compensatórias aos empregados em casos de redução ou supressão de direitos garantidos em texto legal. Porém, essa supressão de contrapartida por via negocial coletiva de direitos já então garantidos pode caracterizar afronta ao princípio do equilíbrio da relação contratual.

Podendo exemplificar em caso de que ocorra acordo coletivo dentro de uma organização, que tenha como enfoque redução salarial dos empregados, como na busca de evitar demissões em casos de crise, o referido artigo protege estes empregados de possíveis dispensas imotivadas, até porque já se encontram em situação desfavorável de dispensa imotivada (SCHIAVI, 2017).

Outra particularidade é em hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, visto que, em caso de estabelecimento de cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, não devendo haver repetição do indébito (MARTINEZ, 2018).

Pode-se observar, então, que o Acordo Coletivo tem caráter normativo e faculta às empresas e sindicatos a estipulação de condições de trabalho específicas, aplicáveis no âmbito da empresa ou das relações de trabalho. Antes da reforma trabalhista, havendo condições diferenciadas entre a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo, prevalecia o mais benéfico ao trabalhador. Com a alteração do art. 620, da CLT, com a exegese do artigo, as condições constantes do Acordo Coletivo prevalecerá sobre as estipuladas em Convenção Coletiva, a qual retrata na maioria das vezes a empresa signatária dele, ainda que seja menos benéfico ao empregado (WEIGAND NETO, 2018).

2.2.2 Intervalo Intra jornada: concessão parcial

Chamam a atenção, pela importância prática, os itens III, XII e XIII. O item III, por admitir que a negociação coletiva poderá diminuir o intervalo intrajornada,

respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas; o item XII, por permitir o enquadramento do grau de insalubridade, mas não, evidentemente, a certificação quanto à existência da própria insalubridade, pois isso dependeria da realização de extinção da prova pericial (WEIGAND NETO, 2018).

A Lei n. 13.467/2017, entretanto, realmente ousou e inovou ao permitir que a negociação coletiva prevalecesse sobre a lei no tocante ao enquadramento do grau de insalubridade, podendo até mesmo, teoricamente, dizer mínima uma insalubridade de grau máximo. Há aí, sim, elevada possibilidade de discussão jurídica; e o item XIII, por aceitar a “prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho” (SCHIAVI, 2017).

Pode-se reiterar que esse último ponto surpreende por designar que sujeitos das relações coletivas (como empresas, sindicatos patronais e sindicatos operários) tenham conhecimento técnico suficiente, conforme descrito pelo art. 60 da CLT que trazem possibilidade de prorrogação de jornadas, descartando a necessidade de licença prévia das autoridades administrativas do Ministério do Trabalho (WEIGAND NETO, 2018).

Vale ressalva quanto ao julgamento de Ação Direta da Inconstitucionalidade (ADI) 5938, que foi ajuizada Supremo pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, que vai contra os ditames nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, tendo como aporte afronta a proteção constituição à maternidade e a criança, quando se admite que gestantes exerçam atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo e que lactantes também possam desempenhar atividades insalubres em qualquer grau, somente não sendo admitido em caso de atestado de saúde que recomende afastamento. (STF, 2019).

Conforme deferido por liminar pelo ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), a suspensão da referida norma e admitindo assim Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, conforme descrito abaixo:

Na análise da plausibilidade jurídica do pedido (*fumus boni juris*), o relator observou que as normas impugnadas expõem as empregadas gestantes a atividades insalubres de grau médio ou mínimo e as

empregadas lactantes a atividades insalubres de qualquer grau e impõem a elas o ônus de apresentar atestado de saúde como condição para o afastamento. Em análise preliminar da matéria, ele entendeu que as expressões impugnadas não estão em consonância com diversas garantias constitucionais, entre elas a proteção à maternidade, que norteia outros direitos sociais, como a licença-maternidade, o direito à segurança no emprego assegurado à gestante e normas de saúde, higiene e segurança, “os quais representam não apenas normas de proteção à mulher gestante ou lactante, mas também ao nascituro e recém-nascido lactente”.

Segundo o ministro Alexandre de Moraes, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre caracteriza-se como direito social protetivo tanto da mulher quanto da criança. “A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido”, ressaltou (MORAES, 2019, p. 05).

Compreende-se assim que essa nova norma afronta o princípio de proteção constitucional à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho equilibrado. E, com mérito foi invalidada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), com maioria de votos, a qual julgada então procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938.

Algumas particularidades adicionais também precisam ser consideradas nessa atividade de prevalência do negociado sobre o legislado. A primeira particularidade, prevista no § 1.º do art. 611-A da CLT aponta no sentido de que:

No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do trabalho observará o disposto no § 3.º do art. 8.º da Consolidação. Consta ali que “no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva” (destaques não constantes do original). (MARTINEZ, 2018, p. 189)

Ainda debatendo a jornada de trabalho, a redução do intervalo intrajornada é outro tema bastante polêmico, capaz de gerar altos passivos e intermináveis debates. Conforme pode-se observar a reforma trabalhista trouxe a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva, tornando possível também a redução do intervalo intrajornada, desde que

garantido um intervalo mínimo de 30 minutos, conforme parágrafo 4º do art. 471, da CLT (WEIGAND NETO, 2018).

Vale reiterar que o antigo dispositivo estabelecia que, quando não concedido o intervalo intrajornada, o empregador deveria remunerar o empregado pelo período correspondente, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal. (MARTINEZ, 2018)

Diante de tal alteração, somente o período suprimido do intervalo é que deverá ser remunerado como extraordinário. No caso do exemplo anterior, em caso de ocorrência de não concessão ao intervalo intrajornada, conforme artigo anterior, a Reforma Trabalhista no parágrafo 4º do art. 471, da CLT, aduz que o empregador remunerará o empregado com acréscimo de 50% quando não concedido o intervalo intrajornada, após a reforma, serão devidos apenas o período suprimido do intervalo, com acréscimo da remuneração extraordinária.

O art. 71 da CLT, ainda determina que o intervalo para repouso ou alimentação será no mínimo de 1 hora. Contudo o inciso III do novo art. 611-A permite sua redução para até 30 minutos nas jornadas superiores a 6 horas, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, representado pela Súmula 437, II, é que a celebração de acordo ou convenção coletiva para redução ou supressão de intervalo é inválida, uma vez que afronta a norma constitucional que trata de “medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantidas por norma de ordem pública” conforme art. 7º , XXII da Constituição Federal. (WEIGAND NETO, 2018).

Outra mudança promovida pelo referido dispositivo refere-se à natureza da remuneração dessa hora suprimida. O antigo parágrafo 4º do art. 71, da CLT, não dispunha expressamente a natureza da verba, porém o inciso IV da Súmula 437 do TST a define como natureza remuneratória. A partir de agora, esse dispositivo expressamente determina que essa remuneração tem natureza indenizatória, ou seja, isenta de encargos previdenciários (SCHIAVI, 2017).

Ocorre que, de forma totalmente inversa, o parágrafo único do art. 611-B, da CLT, estipulou que não constituem normas de saúde, higiene e segurança do trabalho as regras sobre a duração do trabalho e intervalos, objetos de negociação coletiva, o que em tese afastaria a incidência da súmula citada antes. Assim, ainda que expressamente prevista a possibilidade de redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva, não há segurança jurídica suficiente para tanto, o que pode trazer riscos de criação de passivos às empresas que adotarem tais procedimentos (WEIGAND NETO, 2018).

2.3 Art. 611-B DA CLT: Disposições e críticas

A reforma trabalhista veiculada pela Lei n. 13.467/2017 previu também situações em que objeto da negociação coletiva seria ilícito. Fez isso ao mencionar no art. 611-B da CLT praticamente todo o rol de direitos contido nos arts. 7º e 8º do Texto Constitucional, além de outros relacionados à identificação profissional, aos direitos de proteção à maternidade, aos tributos e aos créditos de terceiros (MARTINEZ, 2018).

Apesar de a expressão 'exclusivamente' sugerir o fechamento do rol de objetos ilícitos, sustenta-se aqui a inexistência de uma suposta exaustividade. 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. 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)

2.3.1 integralidade as normas de saúde e higiene do trabalho

Merece destaque a regra contida no parágrafo único do referido art. 611-B consolidado, que deixa claro – talvez com o objetivo de atacar diretamente a jurisprudência contida na Súmula 437 do TST, que as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”, não possuindo, por conseguinte, caráter impeditivo de objeto ilícito. Trata-se de uma assertiva de difícil assimilação, pois não há pesquisa doutrinária que desconheça a regular fruição de intervalos e a prestação de trabalho dentro dos limites exigidos por lei como fatores influentes na agregação de saúde e de segurança laboral (MARTINEZ, 2018).

Tantas discussões não se fundamentam de forma plausível, pois a permissão trazida pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 está limitada há oito horas, conforme é estabelecido pela Constituição, sendo somente possível negociação de prorrogação de jornada em atividades insalubres para trabalhadores que tenham jornada inferior a oitenta horas diárias. Conforme disposto também no inciso XVIII do art. 611-B que veda qualquer redução ou supressão de normas que garantam saúde, higiene e segurança do trabalho, conforme estabelecido em legislações e normas como do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil.

Vale reiterar ainda que é expressa claramente a necessidade de se respeitar na integralidade as normas de saúde e higiene do trabalho, e estando a insalubridade relacionada à saúde, qualquer acordo que prejudique o empregado é tido como nulo. Assim, não havendo prevalência do negociado sobre o legislado, visto que, nos próprios incisos observam-se limitações compatíveis conforme requerido pelo patamar mínimo civilizatório, estando os dois artigos em sintonia com a Constituição.

2.4 Posicionamentos favoráveis e contrários quanto à constitucionalidade dos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho após alterações sofridas pela Lei nº 13.467 / 2017.

É observado ao decorrer da história evolutiva do direito do trabalho, a busca por romper relação de poder de empregador para com o empregado. E, a Reforma Trabalhista, desde a sua promulgação, tem sido alvo de discussões,

apontamentos favoráveis e contrários quanto ao amparo constitucional (PIPEK, 2017).

É necessário fazer algumas ressalvas, já que, na forma como apresentado, o novo texto da lei dará margem para diversas discussões no âmbito judicial e, até mesmo, para futuras alterações legislativas, pairando um clima de insegurança jurídica para as partes negociantes. Por essa razão é que, ainda que tenha intuito de trazer alguns avanços para as partes envolvidas, há diversas correntes que apontam para a inconstitucionalidade do art. 611-A da CLT, que legitima o negociado acima do legislado, ou seja, aquilo que constar na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho se sobrepõe à lei (MARTINEZ, 2018).

Inclusive, a nova normatização encontraria óbice no Princípio da Proteção, fundamento basilar do Direito do Trabalho. Apenas para uma rápida delimitação, esse princípio é definido por Américo Plá Rodrigues (2015, p. 83):

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Daí o Princípio da Proteção ao Trabalhador se subdivide em três vertentes ou subprincípios, como sinteticamente define Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2016, p. 35-36):

- Princípio do in dubio pro operário: Caso uma disposição jurídica tenha mais de uma interpretação, deverá o ser em favor do empregado.
- Princípio da aplicação da norma mais favorável: Diante de um conflito aparente de normas, aplica-se aquela mais benéfica ao empregado.
- Princípio da condição mais benéfica: As vantagens eventualmente já adquiridas pelos empregados não devem ser retiradas e nem modificadas para pior, mesmo diante de uma nova legislação.

Diante desse quadro, o que se denota é que, por qualquer vertente que se analise a questão, busca-se sempre a proteção do trabalhador quando há necessidade de interpretação de normas conflitantes, o que aumenta a insegurança jurídica quanto ao tema. Ocorre que a reforma trabalhista, de forma oposta aos princípios e definições antes apontadas, abre possibilidades de negociações de diversos direitos, ainda que em prejuízo do empregado (MARTINEZ, 2018).

Aliás, pela literalidade da lei, não é necessário estabelecer qualquer condição compensatória na hipótese de redução ou supressão de direitos em negociação coletiva, ou seja, é possível por meio de norma coletiva, suprimir ou reduzir direitos, sem que seja oferecida qualquer contrapartida ao trabalhador, o que, para muitos, pode ser visto como retrocesso social, impactando frontalmente com o princípio da proteção ao trabalhador. Sob essa perspectiva, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho defende a tese de que o caput do art. 7º da Constituição Federal prescreve o princípio do não retrocesso social (REIS, 2018).

Pode-se concluir então que os apontamentos contrários quanto aos arts. 611-A e 611-B referem-se às limitações objetivas da negociação coletiva, e também enquadramento do grau de insalubridade e possibilidade de prorrogação de jornada mesmo em locais insalubres no inciso XII do art. 611-A (CORTÁSIO; SANTOS; OLIVEIRA, 2018).

CAPÍTULO III – ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS DOS ARTS. 611-A e 611-B da CLT

Um dos principais desafios das relações de trabalho no Brasil se refere a flexibilidade, e a Reforma Trabalhista trouxe novos apontamentos, como por exemplo, favorecimento de negociação coletiva entre empresas e funcionários, reduzindo a rigidez da lei e a interferência do Estado nas relações coletivas de trabalho. E, diante de tal apontamento, o presente o capítulo apresentará entendimentos jurisprudenciais dos arts. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis Trabalhistas após vigência da referida reforma.

3.1 Divergência em relação ao negociado versus legislado

Após a promulgação da Lei nº. 13.467 de 2017 evidencia-se a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, podendo ainda haver redução ou supressão dos direitos se forem feitas negociações com sindicatos não representativos, conforme ressaltado por Daniela Serra de Mello Martins (2019, p. 04) que trouxe o seguinte apontamento:

Sem dúvida, uma das mais importantes mudanças trazidas pela Lei da Reforma Trabalhista, foi a prevalência mais extensa do legislado sobre o negociado. Com os artigos 611- A e 611-B, modificou-se o escopo das negociações coletivas, de maneira que se tornou possível a supressão de direitos e garantias dos trabalhadores.

[...]

O artigo 611-A propõe um rol exemplificativo das hipóteses em que o negociado deve prevalecer sobre o legislado. Porém, sem ressaltar que sua aplicação deve se dar apenas quando fixar termos mais benéficos aos trabalhadores.

[...]

O artigo 611-B, por sua vez, propõe uma enumeração taxativa dos casos em que há proibição de supressão ou redução de direitos. Ou seja, coloca limite de supressão de direitos apenas em determinadas hipóteses.

Observa-se ainda limitação da atuação do Judiciário Trabalhista referente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, conforme descrito pelo Código Civil, quanto a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, conforme respaldo também na Constituição Federal.

Neste sentido pode-se trazer os apontamentos do estudo de Ricardo Souza Calcini (2017, p. 113) de que:

Assim, a autonomia privada coletiva, prevista como direito fundamental pelo art. 7º, XXVI, da Lei Maior, é a capacidade atribuída aos sujeitos de Direito Coletivo de criar normas complementares ao regramento heterônomo, por meio do processo negocial. Aquela, frise-se, difere da autonomia privada individual, já que esta representa a pactuação firmada no âmbito individual do contrato de trabalho entre empregado e empregador. A autonomia privada coletiva, fundada na autonomia sindical (CRFB, art. 8º, I), encontra respaldo também nos princípios da equivalência dos contratantes e da criatividade jurídica. Está vinculada, por isso, aos princípios do patamar mínimo civilizatório e da adequação setorial negociada.

A inserção do artigo 611-A na CLT, após Reforma Trabalhista, trouxe então possibilidade de redução de direitos e benefícios assegurados, e transformando a convenção e acordos coletivos do caráter suplementar para papel de regulador de interesses e objetivos econômicos, porém, já havia amparo na legislação brasileira como Constituição e Consolidação das Leis Trabalhistas.

Podendo reiterar que casos como que:

Tratem de jornada de trabalho, inclusive a modalidade de registro de jornada e a prorrogação de jornada em atividade insalubre, do banco de horas; do intervalo intrajornada, do teletrabalho, do regime de sobreaviso e trabalho intermitente; da remuneração por produtividade; da troca do dia de feriado; do enquadramento do grau de insalubridade; prêmios de incentivo em bens ou serviços; participação nos lucros ou resultados da empresa, assim como as

demais elencadas nos incisos do artigo 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei (ASSIS, 2017, p. 06).

Assim, compreende-se que para certos assuntos, os acordos coletivos predominarão sobre a lei como, por exemplo: (I) horas de trabalho (observando a limitação constitucional); (II) anual horas bancárias; (III) regulamentação da empresa impactando os encargos da folha de pagamento; (IV) recompensas de incentivo em bens ou serviços, eventualmente dado em incentivo programas; (V) planos de participação nos lucros (CALCINI, 2017).

Nesses casos denota-se então possibilidade de flexibilização a qual deve ser acordado pelo empregador e trabalhador, mas nunca deixando os princípios do direito do trabalho serem esquecidos, podendo citar o § 3º do art. 611-A de que havendo pacto de redução salarial ou de jornada, os termos estabelecidos pela convenção ou acordo coletivo, tem o dever de proteger empregados contra dispensa imotivada durante o período de vigência do instrumento coletivo.

Pode-se aqui exemplificar entendimento do Supremo Tribunal Federal quanto a transação extrajudicial de acordo com adesão do empregado a um plano de demissão incentivado conforme acordo coletivo.

Direito do Trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem

reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador (STF, 2015 online).

Pode-se observar, então, limite quanto à autonomia negocial coletiva, conforme entendimento do STF, em decisão plenária que decidiu em casos de Planos de Dispensa Incentiva, deve ser válida a cláusula de quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas do contrato de emprego, e devendo estar de acordo com o acordo coletivo firmado entre empregador e empregado, nota-se assim que a proteção das relações individuais deve ser um ponto de atenção e cuidado em negociações coletivas, dando-se equilíbrio nas relações trabalhistas com segurança jurídicas as partes e do conteúdo negociado (CALCINI, 2017).

Assim, nota-se que a nova regra contrasta com a anterior, afirmando que o acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a negociação coletiva de trabalho. A aplicação desta nova disposição pode levar a intensa discussão nos tribunais brasileiros, principalmente quando o acordo coletivo é menos favorável do que a convenção coletiva de trabalho, ou quando limita ou suprime os direitos trabalhistas

Conforme se pode ressaltar, a norma mais favorável descrita no art. 7 da Constituição Federal, a qual desvelava que em caso de duas normas, prevalecia a que beneficiava o trabalhador, devido sua situação inferior comparado ao empregador. Porém, Alexandre Santana Neves (2019, p. 14) ressalta que o atual texto inserido na CLT conflita com o princípio de norma mais favorável descrito no art. 7 da CF, a qual reiterou que:

Texto constitucional em relação ao trabalhador é protecionista, as exceções visam tão somente dar uma margem de negociação a patrões e empregados que estão passando por um momento de crise ou outro motivo ponderável que justifique a mitigação temporária dos direitos.

Podendo ressaltar, neste sentido, as alterações trazidas pela possibilidade de flexibilidade do art. 611-A na CLT, como a jornada em turno ininterrupta de revezamento de 6 horas, que pode trazer prejuízos ao trabalhador, sendo que, neste caso o constituinte mitigou a norma e o princípio da norma mais

favorável, onde a benesse compensatória dá lugar a mais trabalho devido a ampliação da jornada.

Conforme também ressaltou Malu Medeiros Cortásio, Renata da Silva Santos e Thais Miranda de Oliveira (2018, p. 124) de que “[...] o referido princípio vem sendo amplamente relativizado com a Reforma Trabalhista”, sendo observado que diversos dispositivos trazidos pela nova reforma mitigou essa norma protetiva, podendo ser mais visível no ponto atinente à prevalência do negociado sobre o legislado, que aduz que condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, mesmo que, em tais acordos mesmo que se observe condições menos favorável ao empregado, o acordo prevalecerá.

3.2 Reforma trabalhista, liberdade e limite previstos para a negociação coletiva do trabalho

A reforma do mercado de trabalho introduziu novas medidas em um esforço para enfatizar mais os níveis de negociação descentralizada. O objetivo das mudanças na negociação coletiva em ambas as reformas era permitir que as empresas se ajustem às mudanças rápidas da demanda, adaptando condições de trabalho em vez de recorrer a demissões. Um outro objetivo era aumentar o dinamismo das negociações: uma vez que o extensão das condições de trabalho (incluindo aumentos salariais) não mais tempo, as partes seriam forçadas a negociar um novo acordo (REIS, 2018).

Com o advento da Reforma os acordos firmados entre os empregadores e os sindicatos que representam os interesses de seus empregados prevalecerão sobre as leis trabalhistas quando seu objetivo for: (I) horário de trabalho; (II) banco de horas anual; (III) pausas; (IV) representante dos funcionários no local de trabalho; (v) intercâmbio de férias entre outros tópicos do artigo 611-A da Nova Lei nº. 13.467 de 2017

O direito à negociação coletiva é o direito de cada funcionário em um local de trabalho se reunir e escolher um representante, com base na maioria dos votos, que negociará com o empregador os termos e condições de emprego. Como o

trabalhador individual normalmente não possui poder de negociação significativo para negociar termos favoráveis de emprego, a designação de um representante para negociar em nome de um grande grupo de trabalhadores pode nivelar o campo de jogo entre trabalho e gerência e dar aos trabalhadores um assento significativo na mesa de negociação (GABAS, 2016).

Ressalta-se então limitações quanto a negociações coletivas que apresentam retrocesso de direitos sociais e que vai contra o princípio da progressividade, conforme apontou João Antônio Procópio Leão (2018, p. 244) de que:

A proibição ao retrocesso social é demasiadamente tratada pelos doutrinadores constitucionalistas, tendo sido denominada, no âmbito dos direitos humanos, como “efeito cliquet”. Teriam, portanto, o Princípio do Não Retrocesso Social e o Princípio da Progressividade o condão de impor limites à autonomia das partes na celebração da negociação coletiva, uma vez que esta não pode colocar em risco a saúde e segurança do trabalhador, trabalhador este que deve ser beneficiado pela criação de novas disposições legais ora convencionadas, e não prejudicado por elas.

Observa-se que após o advento da Reforma Trabalhista de 2017 abriu-se precedente para que acordos realizado por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva prevaleçam sobre a lei, porém, é necessário ressaltar a importância da análise de cada caso em particular, valendo-se assim o direito de hipossuficiência garantido tanto constitucionalmente como pelo Direito do Trabalho.

3.3 Limitações à negociação coletiva e seus desdobramentos.

As empresas podem negociar com o sindicato dos empregados diversos assuntos, como redução de salário com estabilidade no trabalho, jornada de trabalho, remuneração baseada na produtividade, entre outros. Saúde e questões de segurança e os direitos estabelecidos pela Constituição Federal não podem ser negociados livremente. Esta disposição visa criar um ambiente mais seguro para negociações coletivas, que prevalecerá sobre qualquer possível lei sobre o mesmo assunto (GABAS, 2016).

Por outro lado, também foi introduzido o artigo 611-B da CLT, que fornece uma lista completa dos direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de negociações coletivas (nomeadamente os direitos garantidos no artigo 7 da Constituição).

Do ponto de vista legal, o art. 611-A da CLT, com as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017, é notadamente inconstitucional em relação aos seus incisos que tratam sobre normas de saúde e segurança do trabalhador, pois, conforme demonstrado no presente trabalho, a utilização da negociação coletiva para a mitigação de tais normas, além de não possuir respaldo jurídico, encontra entraves constitucionais, por se tratar de matéria de ordem pública, ou seja, versarem sobre direitos intransponíveis (LEÃO, 2018, p. 248)

Deve-se observar, a esse respeito, que a lei utiliza a expressão 'exclusivamente'. Isso significa que a lista de assuntos é abrangente, mas, deve-se ater as matérias que não podem ser objeto de negociação ou acordo coletivo, conforme descrito no artigo 611-B como por exemplo, depósito de FGTS, período mínimo de dias de férias, adicionam de 50% para trabalho extraordinário e direitos sociais já garantidos como saúde e segurança do trabalhador, pois nestes casos não se tem possibilidade de brechas em negociações coletivas. Entende-se assim que o direito a negociação coletiva mesmo sendo direito assegurado constitucionalmente não goza de caráter absoluto, tendo-se limites legais e formais a serem seguidos, conforme explicado também por Leão (2018) abaixo:

A negociação coletiva de trabalho que passa a abranger normas de saúde e segurança do trabalho, com caráter revogatório em detrimento de normas mais vantajosas já existentes ao trabalhador, será considerada inconstitucional, enquadrando-se na vedação legal contida no texto do caput do art. 9º da CLT (LEÃO, 2018, p. 243-244).

Não se pode aceitar de forma alguma possibilidade da utilização de vias negociais para sobrepor ou até mesmo trazer prejuízos e renúncias aos direitos sociais dos trabalhadores, garantidos e estabelecidos constitucionalmente.

Assim, os precedentes e outras declarações de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não podem restringir direitos legalmente estabelecidos, nem criar obrigações que não sejam previstas em

lei. Os Tribunais Trabalhistas, no exame dos Acordos Coletivos, devem se concentrarem exclusivamente nos requisitos essenciais dos negócios jurídicos (GARCIA, 2018).

3.4 Entendimentos majoritário quanto ao cumprimento do intervalo intrajornada baseado na aprovação de redução em acordos coletivos

Assim, nota-se tendência quanto aos entendimentos doutrinários em reconhecer a prevalência do negociado em face da legislação trabalhista. E isso têm-se evidenciado análise de casos individuais e suas especificações e não teoria absoluta, principalmente em questões salariais e jornadas de trabalho (GARCIA, 2016).

Em outras palavras, embora o artigo 71 da CLT declara a concessão obrigatória de um intervalo mínimo de 1 hora para turnos superiores a seis horas, após a aprovação da Reforma Trabalhista projeto de lei, o artigo 611-A da CLT estabeleceu a possibilidade de reduzir esse intervalo se houvesse um acordo com o sindicato dos trabalhadores (CORTÁSIO; SANTOS; OLIVEIRA, 2018).

Porém, conforme reiterado anteriormente, cada caso concreto é analisado em suas especificidades e individualidades, podendo aqui citar decisão de validade de horas *in itinere*, que pelo acordo coletivo era acordado em supressão, conforme pode-se observar no entendimento abaixo:

1. Trata-se de recurso extraordinário interposto em reclamação trabalhista visando, no que importa ao presente recurso, à condenação da reclamada ao pagamento de 4 (quatro) horas *in itinere*, com os reflexos legais.

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu a controvérsia nos termos da seguinte ementa (fl. 1, doc. 29): RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE.

Diante do exposto, com base no art. 557, § 1º-A, do CPC/1973, dou provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas *in itinere* e dos respectivos reflexos salariais. Após o trânsito em julgado, oficie-se à Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, encaminhando-lhe cópia desta decisão para as devidas providências, tendo em conta a indicação do presente apelo como representativo de controvérsia (TST, 2017, *online*).

Assim, observa-se que em alguns casos prevalece à prevalência do negociado sobre o legislado, porém desde que tais acordos estabeleçam princípios norteadores do Direito do Trabalho, conforme descrito abaixo, segundo Agata Franceschini e Gal Antunes (2019, p. 08) que “[...] as relações de trabalho possam vir a ser negociadas diante de situações específicas de cada setor, para que sejam respeitados os princípios inerentes a personalidade dos indivíduos na estipulação do que melhor convier a ambas as partes”.

Deve-se ater quanto ao princípio da boa-fé que é basilar ao direito do trabalho brasileiro não devendo o empregado ser prejudicado, e caso constatado se evidência de fraude, coação o judiciário deve intervir e anular instrumento normativo firmado entre as partes.

Dessa forma, não tem como defender a validade da negociação coletiva não devendo então prevalecer o negociado versus legislado, pois, seja em qualquer deste instrumento o objetivo é favorecer o trabalho concedendo direitos e vantagens, e não supressão de direitos já garantidos.

Assim, vale reiterar que o enfoque de negociado sobre o legislado trazido pela Reforma, deve levar em consideração o benefício ao trabalhador e se atende aos princípios de proteção, não devendo ser este respaldo na lei utilizado para se instituir condições de trabalhos impróprias.

Observa-se assim batalha entre Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista, a qual busca assegurar os direitos já adquiridos e vedar qualquer negociação que possa trazer malefícios ao trabalhador. Porém, na maioria dos casos tem válido o negociado sobre o legislado, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal sobre decisões dos Tribunais Superiores do Trabalho, que trouxe então que deve prevalecer o negociado nas questões trabalhistas.

A provisão resultante da Lei 13.467 / 2017 pode contrariar o princípio da mais favorável regra, que decorre do princípio da proteção, consagrado no nível

constitucional (artigo 7, parágrafo Constituição Federal de 1988). Assim, a interpretação constitucional mostra que as condições estabelecidas no trabalho coletivo (sempre) prevalecem sobre os estabelecidos no acordo coletivo de trabalho (NEVES, 2018). E, como se pode observar, à luz das regras constitucionais, a interpretação desta disposição também pode gerar ampla discussão entre juristas e na Justiça do Trabalho.

No entanto, as questões incluídas aqui demonstram que a Lei nº 13.467/2017 tem uma forte tendência em buscar dar prevalência às regras negociadas pelas partes. Em outras palavras, a reforma visa claramente reduzir às interferências nas relações de trabalho. Também, é evidente que a Reforma Trabalhista, em muitos aspectos, buscou contestar os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho.

CONCLUSÃO

É observado ao decorrer da história evolutiva do direito do trabalho, a busca por romper relação de poder de empregador para com o empregado. E, a Reforma Trabalhista, desde promulgação da referida lei, tem sido alvo de discussões, apontamentos favoráveis e contrários quanto ao amparo constitucional.

Ao analisar as especificidades e inovações trazidas pela Reforma Trabalhista das alterações em gerais, bem como das ocorridas nos arts. 611-A e 611-B nota-se a busca em atender o meio de produção capitalista e industrial, mas garantindo os direitos dos trabalhadores, conforme justiça do Trabalho.

Os apontamentos contrários quanto aos arts. 611-A e 611-B refere-se as limitações objetivas a negociação coletiva, porém o art. 7º da Constituição Federal não foi desrespeitado, o que vai contra os apontamentos contrários quanto a supressão de patamar mínimo civilizatório. Um dos pontos alvo de discussão é o enquadramento do grau de insalubridade e possibilidade de prorrogação de jornada mesmo em locais insalubres no inciso XII do art. 611-A.

Tantas discussões não se fundamentam de forma plausível, pois, a permissão trazida pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 está limitada há oito horas, conforme é estabelecido pela Constituição, sendo somente possível negociação de prorrogação de jornada em atividades insalubres para trabalhadores que tenham jornada inferior a oitos horas diárias. Conforme disposto também no inciso XVIII do art. 611-B que veda qualquer redução ou supressão de normas que garanta saúde, higiene e segurança do trabalho, conforme estabelecido em legislações e normas como do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil.

Vale reiterar ainda que é expressa claramente a necessidade de se respeitar a integralidade as normas de saúde e higiene do trabalho, e estando a insalubridade relacionada à saúde, qualquer acordo que prejudique o empregado é tido como nulo. Assim, não havendo prevalência do negociado sobre o legislado, visto que, nos próprios incisivos observam-se limitações compatíveis conforme requerido pelo patamar mínimo civilizatória, estando os dois artigos em sintonia com a Constituição.

Quanto aos entendimentos jurisprudenciais referente aos arts. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho após alterações sofridas pela Lei nº 13.467 / 2017, observa-se que tem prevalecido o negociado versus o legislado porém desde observado respeito para com os princípios constitucionais garantidos e expressos nos direitos sociais e econômicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ASSIS, Bensabath Dantas. **A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista**, 2017. Disponível em: https://www.abrat.adv.br/teses_conat_2017/rebeca_bensabath.pdf. Acesso em 02 out 2019.

BRASIL. **Decreto Lei n.º 5.452 de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 10 jun 2019.

_____. **Lei Complementar n. 150 de 01 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Acesso em 10 jun 2019.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm >. Acesso em: 26 nov 2019.

_____. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao.htm. Acesso em 10 jun 2019.

CALCINI, Ricardo Souza. A prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, 2017.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

CORTÁSIO, Malu Medeiros; SANTOS, Renata da Silva; OLIVEIRA, Thais Miranda de. A relativização do princípio da proteção ante a previsão legal da prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 84, n. 2, p. 121-137, abr./jun. 2018.

COSTA, Jefferson Alexandre. Breve histórico do direito do trabalho brasileiro. **JusBrasil**, 2015. Disponível em: <https://jeffersoncosta.jusbrasil.com.br/artigos/194061399/breve-historico-do-direito-do-trabalho-brasileiro>. Acesso em 10 de junho de 2019.

FRANCESCHINI, Ágata; ANTUNES, Gal. **Princípio do negociado sobre o legislado: dispensa do registro de ponto**, 2019. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/05/31/principio-do-negociado-sobre-o-legislado-dispensa-do-registro-de-ponto>. Acesso em 06 out 2019.

GABAS, Renato Hiro Yokote. A flexibilização das condições trabalhistas decorrente dos efeitos da globalização e crises econômicas. **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51610/a-flexibilizacao-das-condicoes-trabalhistas-decorrente-dos-efeitos-da-globalizacao-e-crisis-economicas>. Acesso em 02 out 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. A constitucionalidade das alterações na jurisprudência após a reforma trabalhista. **Conjur**, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mar-09/gustavogarcia-reforma-trabalhista-alteracoes-jurisprudencia>. Acesso em 02 out 2019.

_____. **Manual de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

LEÃO, Joao Antônio Procópio. Os limites da negociação coletiva prevista no artigo 611-A da reforma trabalhista em matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 235-249, jan./jun. 2018.

LÚCIO, Gledis. Negociação coletiva após a reforma trabalhista. **JusBrasil**. 2017. Disponível em: <https://gledis.jusbrasil.com.br/artigos/508413869/negociacao-coletiva-apos-a-reforma-trabalhista>. Acesso em 17 jun 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Daniela Serra de Mello. Limites do negociado sobre o legislado na Lei 13.467/2017 **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 28 nov 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigo/53241/limites-do-negociado-sobre-o-legislado-na-lei-13-467-2017>. Acesso em: 28 nov 2019.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES, Alexandre. **Ministro suspende norma que admite que trabalhadoras grávidas e lactantes desempenhem atividades insalubres.** Terça-feira, 30 de abril de 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=409885>. Acesso em 11 set 2019.

NEVES, Alexandro Santana. Flexibilização dos direitos do trabalhador. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75665/flexibilizacao-dos-direitos-do-trabalhador>. Acesso em 02 out 2019.

PIPEK, Arnaldo. **Reforma trabalhista.** São Paulo: Blucher, 2017.

REIS, Nathalya Aparecida Lemes. A prevalência do negociado sobre o legislado: análise da lei 13.467/17 frente ao princípio da vedação do retrocesso social. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 09 maio 2018. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590670>. Acesso em: 24 mar 2019.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3.ed. São Paulo: LTR, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17.** São Paulo: LTr, 2017.

STF. **RE 590415**, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015

_____. **STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres.** Quarta-feira, 29 de maio de 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>. Acesso em 11 set 2019.

STUCHI, Vitor Hugo Nazário. **Prática trabalhista.** 6.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

TST. **RR 6422920155030069**, Relator Douglas Alencar Rodrigues. Data de Julgamento 08/11/2017, 5ª Turma. Data de Publicação. DEJT 10/11/2017

VALLE, Livia. Direitos Individuais dos Trabalhadores de Acordo com o Artigo 7º da Constituição Federal. **JusBrasil**., 2017. Disponível em:

<https://liviavalle.jusbrasil.com.br/artigos/473966564/direitos-individuais-dos-trabalhadores-de-acordo-com-o-artigo-7-da-constituicao-federal>. Acesso em 10 jun 2019.

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos. **Reforma trabalhista**: impacto no cotidiano das empresas. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.