
ANÁLISE DE CONSTITUCIONALIDADE DO PRIMADO DO “NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO” NO ÂMBITO DA REFORMA TRABALHISTA

Rafael Niebuhr Maiade de Oliveira¹
Debora Dutra²

Recebido em 20/05/2020
Aprovado em 07/07/2020

RESUMO: Trata-se de pesquisa qualitativa exploratória, de procedimento monográfico, de abordagem dedutiva, com o objetivo de analisar, a partir dos artigos 611-A, 611-B e 620 da CLT, os impactos da Reforma Trabalhista sobre a negociação coletiva no Direito do Trabalho, no afã de se estabelecer um estudo acerca da constitucionalidade do primado do “acordado sobre o legislado”. Com base nas fontes adotadas, constatou-se que parte dos incisos do art. 611-A da CLT são inconstitucionais, na medida em que permitem a negociação de direitos indisponíveis, de modo que o art. 611-B deve ser interpretado como de natureza exemplificativa.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho. Flexibilização. Negociação coletiva. Análise de constitucionalidade. Negociado sobre o legislado.

ANALYSIS OF THE CONSTITUTIONALITY OF THE PRIMATE OF “NEGOTIATED ON LEGISLATE” WITHIN THE FRAMEWORK OF LABOR REFORM

ABSTRACT: This is a qualitative exploratory research, monographic procedure, with a deductive approach, with the objective of analyzing, based on articles 611-A, 611-B and 620 of the CLT, the impacts of Labor Reform on collective bargaining in Labor Law. I work in the desire to establish a study on the constitutionality of the primacy of "agreed upon legislated". Based on the sources adopted, it was found that part of the items of art. 611-A of the CLT are unconstitutional, insofar as they allow the negotiation of unavailable rights, so that art. 611-B should be interpreted as being of an exemplary nature.

Keywords: Collective Labor Law. Flexibilization. Collective bargaining. Constitutionality analysis. Agreed upon legislated.

¹ Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Pós-Graduado em Direito Processual pela UNIDERP. Coordenador de cursos de pós-graduação em Direito da UNIFEBE, onde também atua como professor no curso de graduação em Direito. Professor convidado em diversos cursos de pós-graduação lato sensu em Direito (UNIVALI, AMATRA12, ENA, ESA/SC, INPG, Instituto Valor Humano, Excelsu Educacional). Advogado. Conselheiro Estadual da OAB/SC gestão 2019/2021.

² Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brusque – UNIFEBE. Advogada inscrita na OAB/SC.

1. INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho sofreu um grande impacto a partir das mudanças introduzidas na CLT pela Lei nº 13.467/2017, especialmente no que tange ao disposto nos artigos. 611-A, 611-B e 620 da CLT, que ao definirem as normas que podem ou não ser objetos de negociação coletiva atraíram a discussão acerca de um possível conflito entre algumas das disposições com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) e com os princípios do Direito do Trabalho.

Neste sentido, é preciso que seja realizada uma análise minuciosa dos objetivos da Lei nº 13.467/2017, uma vez que esta abre possibilidade para que as negociações coletivas prevaleçam sobre a legislação. Diante desse contexto, objetiva-se abordar as principais mudanças ocorridas a partir da Reforma Trabalhista no âmbito da negociação coletiva, para que com isso se possa realizar a análise de constitucionalidade do art. 611-A da CLT e constatar se além dos limites impostos pelo art. 611-B da CLT, existem outras limitações para a convenção coletiva do trabalho (CCT) e para o acordo coletivo do trabalho (ACT).

Trata-se de pesquisa qualitativa exploratória, de procedimento monográfico, de abordagem dedutivo-hipotética e técnica de pesquisa bibliográfica, na qual apresentar-se-á em linhas gerais o contexto político-histórico que levou a edição da Reforma Trabalhista, passando a análise das efetivas mudanças realizadas no direito coletivo, especialmente no tocante a força normativa da negociação coletiva de trabalho, a partir da aplicação do primado do “acordado sobre o legislado”. Na sequência, abordar-se-á os limites legais impostos a negociação coletiva, com o escopo de compreender, sob o ponto de vista constitucional, se estes se bastam a preservar os direitos fundamentais dos empregados, ou se parte do disposto na CLT deve ser tido como inconstitucional.

2 MOVIMENTO DE REFORMA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

As relações de trabalho, em todo o mundo, vem sendo objeto de mudanças significativas, as quais pode ser estritamente ligadas a dois conceitos: flexibilização trabalhista e desregulamentação trabalhista. A globalização trouxe consigo uma tendência de flexibilização, em razão da concorrência no mercado. Além disso, conforme explica Delgado (2019), a crise no final do século XX e início do século XXI contribuiu para a cisão das matrizes tradicionais do Direito do Trabalho, abrindo espaço para temas como a terceirização.

Nascimento (2014, p. 73) argumenta que a flexibilização se põe "como uma polêmica reação contrária à rigidez da legislação tutelar do trabalhador". Nesse sentido, pode-se afirmar que a flexibilização trabalhista acarreta uma diminuição na força normativa que regulamenta as relações de

trabalho, fazendo com que as negociações prevaleçam.

A desregulamentação trabalhista, por sua vez, versa sobre a permissão de outro tipo de regência normativa, retirando, por meio de lei, a normatização clássica do Direito do Trabalho a respeito das relações de trabalho ou da relação socioeconômica (DELGADO, 2019).

Em um contexto em que o mundo capitalista globalizado exigiu mudanças nas relações de trabalho. Romita (2008, p. 24) afirma que “[...] a palavra-chave do discurso econômico e social dos últimos anos é a flexibilidade do mercado de trabalho”. No entanto, a globalização divide opiniões entre os defensores do Estado Social e do Estado Liberal, os primeiros defendendo a intervenção do Estado nas relações do trabalho para garantir o respeito à direitos fundamentais, como a dignidade humana, por exemplo. Os neoliberais, por sua vez, pregam a omissão do Estado, a fim de que as relações de trabalho sejam reguladas pelas leis do mercado (SÜSSEKIND, 2003).

Diante da crise mundial vários países europeus passaram por reformas trabalhistas. No Seminário Comemorativo dos 75 Anos da Justiça do Trabalho e dos 70 Anos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o jurista português Pedro Romano Martinez explicou sobre a experiência europeia de flexibilização na Alemanha, na Espanha, na França, na Itália e em Portugal (FEIJÓ; CÔRTEZ, 2016).

O jurista pontuou que, na Alemanha, a reforma foi promovida em 2002, quando se passou a aceitar que fossem estabelecidas regras por meio de transação com os conselhos de empresa, e não somente com sindicatos. Na Espanha, em 2010, o estatuto dos trabalhadores foi reformado, o resultado foi a flexibilização em relação ao tempo de trabalho. Na França, a mudança é recente e segue o modelo alemão, mas gera resistência dos trabalhadores e sindicatos. A Itália, em 2002, e Portugal, em 2003, passaram por reforma nos seus sistemas, acarretando flexibilização do tempo e do modo de prestação do trabalho. (FEIJÓ; CÔRTEZ, 2016).

Para Martinez citado por Feijó e Côrtes (2016) “é no seio da empresa que se discutem e que se determinam as regras na negociação”³. Nesse sentido, aponta como positivas as reformas, indicando que na Alemanha o desemprego diminuiu e a Espanha apresenta bom crescimento econômico.

Ao contrário, Nasihgil e Duarte (2015, p. 125) analisam o cenário de flexibilização europeu e chegam a duas conclusões: de que a flexibilização leva a imediata retirada de direitos conquistados após lutas sociais históricas pela classe operária; e que o seu declamado objetivo, de desenvolvimento econômico, acaba por não ser atingido.

Portanto, a flexibilização o Direito do Trabalho é um movimento que se faz presente em

³ Palavras ditas por Martinez no Seminário Comemorativo dos 75 Anos da Justiça do Trabalho e dos 70 Anos do TST – Sessão Brasília. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/23576703. Acesso em: 31 ago. 2019.

vários países do mundo em razão da crise e da globalização. Desagrada aos defensores do Estado Social, pois estes esperam uma proteção do Estado aos trabalhadores, garantindo que direitos conquistados não sejam violados. Os neoliberais, por sua vez, apoiam providências dessa natureza, na medida em que entendem que o Estado não deve intervir nas relações trabalhistas, sendo estas orientadas pelo andar do mercado.

No Brasil a situação não foi muito diferente. A crise econômica e política no país levou a aprovação de uma reforma na legislação trabalhista. Dilma Rousseff e Michel Temer foram reeleitos como presidente e vice respectivamente, no ano de 2014. No entanto, ainda na campanha eleitoral ganhava espaço nos noticiários a Operação Lava Jato. Com o objetivo de investigar um grandioso “esquema de lavagem e desvio de dinheiro envolvendo a Petrobras, grandes empreiteiras do país e políticos” (CIOCCARI, 2015, p. 61).

Não bastasse isso, uma severa crise econômica se instalou no país nos anos de 2015 e 2016. “Em 2015, a economia caiu 3,8%; e em 2016, o Produto Interno Bruto (PIB) recuou 3,6%” (SARAIVA; SALES, 2017). Os reflexos da crise influenciaram diretamente o aumento da taxa de desemprego, atingindo um recorde negativo. “No primeiro trimestre de 2017, foram 33,4 milhões de pessoas, o menor contingente desde o início da pesquisa, em 2012. Em um ano 1,2 milhão e pessoas deixaram de ter carteira de trabalho assinada” (PAMPLONA, 2017). Saraiva e Sales (2017) avaliam a queda do PIB como a “pior recessão desde 1948”.

Os escândalos políticos e a situação econômica do país culminaram em uma insatisfação popular com o governo Dilma. Em 21 de outubro de 2015 foi protocolado pelos cidadãos Hélio Pereira Bicudo, Miguel Reale Júnior, Janaina Conceição Paschoal e Flávio Henrique Costa Pereira o pedido impeachment contra a presidente, por crime de responsabilidade, que ao final restou julgado procedente, culminando com o afastamento da presidente da república. (GLASENAPP; FARIAS, 2016).

Com o impedimento da presidente da república, eleita em 2014, o governo de Michel Temer teve início em 12 de maio de 2016, o que não gerou o ambiente de calma que se esperava. Isso porque, no final de 2016, Temer, foi citado nas delações premiadas da Operação Lava Jato, o que causou insatisfação à população brasileira e nova tensão na política do país. Além disso, com autorização da justiça, Joesley Batista – empresário do ramo pecuário - gravou uma conversa com o presidente Temer, como parte das investigações da Operação Lava Jato. Em maio de 2017 o STF autorizou a divulgação do áudio, e embora o presidente tenha tentado demonstrar tranquilidade e normalidade, não conseguiu. Como consequência, a bolsa de valores do país abriu e fechou com queda de mais de 8% (PEIXOTO; CRESPO, 2018).

Com a revolta da população e temendo pelo destino do governo, o presidente, deflagrou

no país diversas reformas jurídicas com o objetivo de “implementar o projeto ultraliberalista de Estado Mínimo, com a privatização de riquezas e instituições públicas, a restrição de políticas públicas de caráter social e o impulso a medidas diversificadas de favorecimento unilateral do poder econômico” (DELGADO, 2019, p. 121). A Reforma Trabalhista, neste contexto, buscou, portanto, frear as críticas ao governo Temer, que obteve êxito na aprovação da Lei nº 13.467/2017 e conseguiu finalizar o mandato no dia 31 de dezembro de 2018.

Em regime de urgência, a Reforma Trabalhista foi aprovada rapidamente sem consulta popular, episódio que levantou posições divergentes entre juristas e populares, principalmente pelo fato da nova legislação flexibilizar diversos direitos previstos desde 1943 na CLT. Lora (2018, p. 106), argumenta que a rapidez impediu uma análise adequada por parte dos sindicatos, juristas e doutrinadores. Assim, o texto da Lei 13.467/2017 foi aprovado em poucos meses e trouxe diversas mudanças para o Direito do Trabalho, sendo afetado o ramo do Direito Coletivo, tema de estudo da presente pesquisa.

3. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO NEGOCIAÇÃO COLETIVA LABORAL

Como mencionado, a aprovação da Reforma Trabalhista foi pautada na modernização da legislação do trabalho, no afã de que se pudesse dar uma resposta as demandas de um novo mercado de trabalho, com o escopo de propiciar um melhor desenvolvimento econômico do país.

Até então, as relações de trabalho eram disciplinadas, em boa parte pela CLT, que entrou em vigor em 10 de novembro de 1943. Aprovada pelo presidente Getúlio Vargas, a legislação é anterior a CRFB/1988. Isso levou que, no tramitar da Lei nº 13.467/2017 e após a sua vigência muito se afirmou sobre o fato da legislação trabalhista não ter acompanhado as mudanças nas relações de trabalho e estar ultrapassada.

Weigand Neto e Souza (2018, p. 9) argumentam nesse sentido, “é 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”. Para eles, o fato da legislação estar ultrapassada fazia com que as empresas procurassem alternativas para continuar competindo no mercado, como a contratação de trabalhadores informais (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Além disso, segundo Pipek, Dutra e Magano (2017) a legislação trabalhista não estava condizente com as novas formas de trabalho que surgiram na sociedade e são a realidade atualmente. No mais, como já visto, essa tendência de reforma ocorreu em vários países do mundo, inclusive o

Brasil adotou medidas semelhantes aos países europeus que também passaram por reformas nas normas do trabalho.

Todavia, embora a CLT estivesse em vigor há mais de 70 anos, ao longo do tempo foram feitas diversas alterações no texto da legislação, sendo inegável que a principal lei do trabalho veio sendo adaptada ao logo dos anos por outras legislações.

Porém, seguindo o argumento de necessidade de modernização legislativa, a Lei nº 13.467/2017 realizou o maior número de alterações na CLT desde sua vigência. Essas alterações estão presentes em várias áreas do direito, dentre as quais se destaca a negociação coletiva, especialmente na criação do art. 611-A da CLT que possibilita a prevalência da negociação coletiva sobre a lei em alguns casos.

Não se pode negar que as negociações coletivas são de suma importância para o Direito do Trabalho. Contudo, para a legislação protecionista, o fato da norma coletiva prevalecer sobre a lei pode gerar impactos negativos aos trabalhadores, uma vez que abre a possibilidade de redução ou supressão de direitos, sem benefício ao trabalhador, como argumenta Weigand Neto e Souza (2018).

Por outro lado, ao mesmo tempo que aumenta a gama de matérias negociáveis coletivamente, a Reforma Trabalhista ainda traz uma série de direitos que podem ser negociados individualmente, como é o caso da compensação de jornada em até seis meses prevista no art. 59, § 5º da CLT⁴, de modo a, nesses pontos, fragilizar as entidades sindicais, peça importante nas negociações coletivas, ao facultar a contribuição social. “Essas possibilidades de negociação sem a participação sindical contrariam o discurso de valorização da negociação coletiva, pois empresta-se a negociações individuais um peso equivalente àquela celebrada pelas entidades sindicais” (MARTINS; DIAS, 2018, p. 70).

Com a flexibilização das normas trabalhistas, a Reforma Trabalhista desagradou a muitos e agradou a tantos outros. Contudo, não há dúvida que seus impactos, ainda incertos, poderão ser sentidos ao longo de alguns anos.

4 O PRIMADO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Uma das grandes modificações incluídas pela Reforma Trabalhista é o predomínio do negociado sobre o legislado. Partindo da hipótese de que a legislação não alcança todos os contextos e não atende todas as particularidades de cada categoria, o autor da lei engrandece a negociação coletiva

⁴ “Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [...] § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses” (BRASIL, 1943).

que passa a ser válida mesmo em que caso de contrariedade a determinados preceitos legais (ROMAR, 2018).

O negociado sobre o legislado, instituído pela Lei nº 13.467/2017, traz uma nova organização para a hierarquia das fontes, prevalecendo as cláusulas expressas em acordos ou convenções coletivas em caso de conflito com o previsto em lei, conforme determina o art. 611-A da CLT (LEITE, 2018).

Antes da Lei nº 13.467/2017 as normas coletivas poderiam ser utilizadas em duas situações: a) em caso de anomia, ou seja, inexistência de norma disciplinando aquela situação, onde sua regra predominava; e b) na existência de norma legal, somente em benefício do trabalhador, assim, se já houvesse previsão em lei a convenção ou o acordo só poderiam regular melhoras ao obreiro. Nesse sentido a jurisprudência do TST⁵ se posicionava:

Assim, em respeito a teoria do conglobamento, não se pode considerar somente a parte favorável da norma coletiva. Ao admitir que a norma é mais benéfica ao trabalhador deve-se aplicar o seu conjunto.

Em tempo anterior a vigência da Lei nº 13.467/2017, em caso de conflito entre as normas coletivas, ou seja, acordo e convenção, prevaleceria a convenção se mais favorável ao trabalhador, conforme julgado do TST⁶. Isso se dava em razão da previsão expressa no art. 620 da CLT que

⁵ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SINDICATO-AUTOR. METROVIÁRIOS. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SALÁRIO BÁSICO. HORAS EXTRAS. ADICIONAL. NORMA COLETIVA. CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA. VALIDADE. O entendimento desta Corte, fundado no art. 7º, XXVI, da Constituição da República, é no sentido de prestigiar a negociação coletiva, quando assegurada ao trabalhador condição mais benéfica do que aquela estabelecida na legislação trabalhista, como no presente caso. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-1558-88.2012.5.02.0039, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho, DEJT 18/09/2015).

⁶ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS DE BOLSA-AUXÍLIO. NORMA. CONFLITO ENTRE ACORDO E NORMA COLETIVA. APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. VIOLAÇÃO CONSTITUCIONAL E LEGAL NÃO CONFIGURADAS. DESPROVIMENTO DO APELO. No tocante a prevalência da norma coletiva mais benéfica, a Carta Magna reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho, em estabelecer distinções entre os instrumentos, privilegiando indistintamente a instituição de condições de trabalho mediante negociações coletivas. A norma assim pactuada encerra, portanto, manifestação da vontade coletiva das partes no exercício de prerrogativa constitucional, conferida pelos artigos 7º, XXVI, e 8º, III, da Lei Maior e encontra fundamento nos princípios da autonomia sindical e da democracia interna, ambos igualmente protegidos pela Constituição, no leque dos direitos sociais que assegura. Os direitos sociais são consagrados pelo art. 1º da Constituição Federal como fundamentos do Estado brasileiro e fazem parte dos direitos humanos fundamentais, liberdades positivas de observância obrigatória, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos trabalhadores, visando à concretização da igualdade social. O art. 620 da CLT dispõe que "as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo". Assim, a norma do artigo 620 da CLT, ao consagrar o princípio da norma mais favorável, está compreendida nos limites traçados na Constituição Federal, estabelecendo regra de proteção ao hipossuficiente. Tal dispositivo harmoniza-se com os fundamentos do Estado Social e de Direito nela traçados. Esta Corte superior, no que tange à prevalência de normas coletivas, tem entendido pela aplicação daquela que for mais benéfica ao trabalhador, na forma do artigo 620, da CLT. Dessa forma, havendo duas normas coletivas simultaneamente em vigor, sendo uma delas acordo e a outra convenção, o princípio da norma mais favorável será o norte para dirimir o conflito. Portanto, em face do teor do artigo 620, da CLT, se a convenção coletiva assegura direitos à categoria profissional, não pode o acordo coletivo pactuar condições menos favoráveis. Portanto, evidencia-se que a norma

determinava a prevalência da norma coletiva mais favorável ao obreiro, vejamos: “Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sôbre as estipuladas em Acôrdo” (BRASIL, 1943).

Verifica-se que a força das normas coletivas, antes da Reforma Trabalhista, embasava-se no benefício ao trabalhador, superando, inclusive, a lei. Em resumo, nos dois casos de conflito (lei x norma coletiva; acordo coletivo x convenção coletiva) prevalecia a norma mais benéfica ao obreiro, evidenciando um princípio basilar do Direito do Trabalho, o princípio da aplicação da norma mais favorável.

A Reforma Trabalhista, por meio do art. 611-A da CLT acarretou a mudança deste preceito, pois estabelece um rol exemplificativo de casos em que as negociações coletivas prevalecem sobre a legislação. O *caput* do artigo decreta: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre” (BRASIL, 1943).

Delgado e Delgado (2018, p. 254) criticam este dispositivo, pois “autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social”.

Ademais, a redação do art. 620 da CLT foi alterada pela Lei nº 13.467/2017 determinando que: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1943).

Com a nova redação, a palavra “sempre” determina que independente se benéfico ou não o acordo coletivo vai prevalecer em relação a CCT. A respeito do assunto, Martins e Dias (2018, p. 69) concluem que “a Lei n. 13.467 autoriza a negociação coletiva precarizante, garantindo que mesmo inexistente qualquer contrapartida recíproca, as normas produzidas pelos entes coletivos são plenamente válidas”.

Pode-se afirmar que o princípio de intervenção mínima na autonomia coletiva ganhou força com a Lei nº 13.467/2017. De acordo com os ensinamentos de Cassar (2018) o princípio atribui maior força às CCTs, ACTs e aos indivíduos coletivos, dificultando ao extremo a interferência do Poder Judiciário na negociação coletiva. Por consequência, a atuação do Judiciário fica limitada e restrita as hipóteses de invalidade das normas coletivas.

Portanto, a Lei nº 13.467/2017 atribui uma força maior aos instrumentos da negociação

coletiva a ser aplicada é a que, observada em seu conjunto, seja mais benéfica ao empregado, obedecendo-se aos ditames do art. 620, da CLT. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-20070-33.2013.5.04.0006, 2ª Turma, Relator Desembargador Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes, DEJT 29/10/2015).

coletiva do trabalho, não estando mais condicionados ao benefício do trabalhador, bem como delimitou os objetos ilícitos para normas coletivas.

5 LIMITAÇÕES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ART. 611-B DA CLT

Acerca dos temas passíveis de negociação coletiva, a CLT dispôs um rol exemplificativo de temas passíveis de negociação, previsto no art. 611-A da CLT, ao passo em que incluiu também o art. 611-B da CLT, um rol taxativo, que traz uma relação de direitos que não podem sofrer supressão ou redução por meio de acordo coletivo ou negociação coletiva.

Ao trazer limitações às negociações coletivas. O art. 611-B da CLT e seus trinta incisos estabelecem uma série de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos em negociações coletivas de trabalho. O rol de incisos traz praticamente uma relação de direitos que já estavam previstos arts. 7º, 8º e 9º da CRFB/1988, somados a outros direitos relativos à identificação do profissional, proteção à maternidade, tributos e créditos de terceiros (MARTINEZ, 2018a). Assim, pode-se afirmar que estes direitos estão garantidos pela CRFB/1988 muito antes da Reforma Trabalhista e por conta disso não poderiam ser objeto de negociação coletiva em tempo anterior a Lei nº 13.467/2017.

Pelo disposto no artigo introduzido pela Reforma Trabalhista, entende-se que caso qualquer cláusula prevista em convenção coletiva ou do acordo coletivo do trabalho infrinja a vedação decorrente deste art. 611-B da CLT, a cláusula será, manifestamente, apontada como nula pela Justiça do Trabalho, não se avistando nenhum princípio de intervenção mínima na autonomia coletiva que a possa proteger (AMADO, 2017).

O narrado no artigo 611-B da CLT leva a compreensão que o rol de direitos incluso no dispositivo legal é “taxativo”. Isto é, não abarca outras probabilidades além das previstas no texto. A escrita exibe em partes do artigo 7º da CRFB/1988, no entanto, existem outros temas, além dos abordados no art. 611-B da CLT, que não admitem negociação coletiva (TREMEL; CALCINI, 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, X⁷).

Nesse segmento, Santos (2018) classifica o novo dispositivo legal como uma restrição à livre soberania da escolha coletiva, mas, reconhece que diversos temas constitucionais foram esquecidos do rol do art. 611-B da CLT. O autor traz mais alguns exemplos como:

- a) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, entre outros direitos (art. 7º, I);
- b) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do serviço (art. 7º, V);
- c) proteção em face da automação, na forma da lei (art. 7º, XXVII);
- d) proibição de distinção entre trabalho, manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII);
- e) vedação de dispensa de empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (art. 8º, VIII);
- f) vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para a cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (ADCT, art. 10, II, “a”);
- g) vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (ADCT, art. 10, II, “b”) (Santos, 2018, não paginado).

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 (CASSAR, 2018). 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

⁷ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988).

internacionais que não podem ser negociados em ACTs e CCTs.

6 A PREVALÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: O CONFLITO DO ART. 611-A DA CLT COM OS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

Além das restrições elencadas no art. 611-B a CLT, que interferem diretamente no negociado, a Reforma Trabalhista introduziu no ordenamento jurídico um artigo polêmico: o 611-A, objeto de estudo neste tópico.

O dispositivo prevê expressamente a prevalência da CCT e do ACT sobre a lei em um rol de temas exemplificativo, ou seja, os direitos que negociados prevalecem sobre a lei não se limitam aos quinze incisos do artigo 611-A da CLT. Isso se dá por conta da expressão “entre outros” prevista no *caput*.

Percebe-se que o *caput* do artigo citado anteriormente, permite a vasta supremacia das normas de negociação coletiva em contraste com às regras estatais essenciais (DELGADO; DELGADO, 2017). A prevalência é limitada pelo artigo 611-B da CLT.

Na visão de Cassar (2018, não paginado) “a prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável”. A indisponibilidade dos direitos trabalhistas garante a irrenunciabilidade de direitos, em razão das normas de ordem pública. O objetivo deste princípio é limitar a autonomia das partes para garantir a proteção ao trabalhador. O princípio da prevalência da norma mais favorável ou da aplicação da norma mais favorável dispõe sobre a utilização da norma mais benéfica ao trabalhador em caso de conflito de normas.

Não se pode olvidar que “o Direito do Trabalho trata de uma relação contratual eminentemente assimétrica em que um dos lados, o empregador, detém uma margem de poder considerável em relação ao outro lado da balança, o empregado” (MOTTA; REZENDE, 2019, p. 217). Por conta disso o princípio da proteção é considerado o mais relevante dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Pode-se dizer que a permissão dada pelos arts. 611-A e 620 da CLT, trouxe insegurança ao trabalhador. A proteção até então garantida pela lei trabalhista foi relativizada, uma vez que o texto da Lei nº 13.467/2017 passou a permitir que as convenções coletivas e os acordos coletivos prevaleçam sobre a lei com condições menos vantajosas ao trabalhador.

Antes da Reforma Trabalhista ambos os princípios embasavam a legislação trabalhista. No entanto, com a abertura da prevalência das normas coletivas independente de benefício ao trabalhador e com a possibilidade de negociar diversos temas acima a lei, ambos os princípios são

nitidamente abalados. Com a redação do artigo 611-A da CLT, não se pode garantir que as negociações serão benéficas, mas tão somente que irão prevalecer a lei.

Além disso, faz com que os direitos trabalhistas sejam menos públicos e mais privados, modificando a maior parte dos direitos previstos na CLT, que não estão descritos na CRFB/1988, passando a ser considerados direitos disponíveis com características privadas (CASSAR, 2018).

Frisa-se que com a ampliação das possibilidades de prevalência da norma coletiva sobre a lei o dispositivo também colide com o princípio da adequação setorial negociada (ROMAR, 2018). A adequação setorial negociada é o princípio que estabelece limites à negociação coletiva. A partir deste as convenções e acordos coletivos poderiam somente dar benefícios superiores a lei e reduzir ou suprimir direitos no limite da CRFB/1988. Todavia, novamente, com o texto da Reforma Trabalhista não se pode afirmar que as negociações coletivas aplicáveis a cada caso serão sempre visando o benefício do trabalhador.

No mais, o princípio da vedação ao retrocesso social entra em confronto com a flexibilização introduzida pela Lei nº 13.467/2017. Tal princípio garante segurança ao trabalhador, determinando que os direitos conquistados não lhe sejam retirados. Como pode este princípio ser respeitado com um texto que permite a sobreposição de uma negociação coletiva que verse a respeito de grau de insalubridade, por exemplo? A insalubridade pressupõe uma análise eminentemente técnica, e não pode ser negociada em prejuízo do trabalhador, uma vez que pode lhe gerar danos. O tema é o inciso XII do art. 611-A da CLT e, portanto, de acordo com o dispositivo legal a previsão em ACT e CCT prevalece sobre a lei.

Os direitos dos trabalhadores dispostos em legislação infraconstitucional têm de oportunizar uma melhor condição social, motivo que leva a conclusão que foram recepcionados pela CRFB/1988 (art. 7º, *caput*). Em outras palavras, em 1988 houve um processo de constitucionalização dos direitos do trabalho com a promulgação da CRFB/1988, em razão disso se pode afirmar que, qualquer projeto de alteração de norma abaixo da CRFB/1988 que procure abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores que se consolidam em lei infraconstitucional provoca desobediência aos arts. 7º, *caput*, e 5º, § 2º, da CRFB/1988. Fortalece essa alegação o fato de que o criador da lei autorizou somente, de forma atípica, a flexibilização para pior por meio de CCT ou ACT, em duas possibilidades determinadas: salário e jornada (LEITE, 2018).

Leite (2018), ainda elenca um rol de motivos pelos quais julga inconstitucionais as regras dispostas no artigo 611-A da CLT. O primeiro motivo se refere a possibilidade de negociação somente visando a melhoria das condições dos trabalhadores, em respeito ao previsto no *caput* do artigo 7º da CRFB/1988. Mesmo em caso de emenda constitucional não seria possível reduzir o previsto no citado artigo, vez que se trata de regra de ordem pública. O legislador recebeu três hipóteses em que a

negociação coletiva pode reduzir direitos, sendo estas: a compensação ou redução da jornada (CRFB/1988, art. 7º, XIII), a redução de salários (CRFB/1988, art. 7º, VI), e o estabelecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento (CRFB/1988, art. 7º, XIV).

Na sequência, o rol do art. 611-A da CLT não distingue os trabalhadores filiados ou não ao sindicato. Como a contribuição sindical deixou de ser obrigatória isso é de extrema importância, retirando assim, a principal motivação para que seja o trabalhador alcançado pelos ônus e bônus dispostos em ACTs e CCTs (LEITE, 2018). Assim, conclui Leite (2018) que os incisos do artigo 611-A da CLT não estão em harmonia com o *caput* do dispositivo legal. A redação do artigo dada pela Lei nº 13.467/2017 conflita com o propósito dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. De modo que, classifica como inconstitucionais os incisos II, III, VIII, X, XII, XIII do art. 611-A da CLT.

A ANAMATRA também opina pela inconstitucionalidade de partes do art. 611-A da CLT em seus enunciados:

27. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

I. Negociação coletiva. Limites. Adequação setorial negociada. As regras autônomas coletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo trabalhista, desde que implementem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral heterônomo, ou quando transacionam setorialmente parcelas e direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, respeitadas as normas de indisponibilidade absoluta. II. A “adequação setorial negociada” não autoriza a supressão ou redução de direitos *tout court*, cabendo às partes, nos termos do artigo 611-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, justificar a excepcionalidade da adequação e sua transitoriedade, bem como definir as contrapartidas, com razoabilidade e de boa-fé, sendo inconstitucional o disposto no parágrafo 2º do art. 611-A da CLT (FELICIANO; FREITAS; TREVISÓ, 2018, p. 22).

Entende-se que a adequação setorial negociada não permite a supressão ou redução dos direitos dos trabalhadores previstos em lei e, portanto, a associação classifica o parágrafo 2º do art. 611-A da CLT, como inconstitucional. Além do parágrafo, os incisos III e XII do art. 611-A da CLT são considerados pela ANAMATRA como inconstitucionais, isso porque conflitam com o art. 7º, XXII e XXVI da CRFB/1988. Eis o texto do enunciado:

30. NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LICITUDE E ASPECTOS FORMAIS

Direitos trabalhistas garantidos por normas de ordem pública, relativos a medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, são infensos à redução ou supressão mediante negociação coletiva, consoante a interpretação conjunta dos incisos XXII e XXVI do art. 7º da Constituição. é, portanto, inconstitucional a previsão do art. 611-A, III e XII, da CLT (com a redação dada pela Lei 13.467/2017) (FELICIANO; FREITAS; TREVISÓ, 2018, p. 24).

No mais, o enunciado 31 constata a incompatibilidade do art. 611-A, § 2º da CLT com os arts. 7º, XXVI e 8º, VI da CRFB/1988:

31. INSTRUMENTO COLETIVO E ANULAÇÃO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA

I. Contrapartidas em sede de negociação coletiva. Exigência inerente à boa-fé objetiva. Impossibilidade de supressão por Lei. Inconstitucionalidade. disposição constante do artigo 611-A, § 2º, da CLT, não é compatível com os artigos 7º, XXVI e 8º, VI, da Constituição Federal, e tampouco com o artigo 5º da Convenção 154 da OIT. II. Negociação coletiva. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Anulação de cláusula compensatória. Art. 611-A, § 4º da CLT. Havendo dúvida acerca da existência de cláusula compensatória em benefício de outra cláusula principal, aquela deverá permanecer no instrumento coletivo, mesmo na hipótese do art. 611-A, § 4º (1ª parte), em observância ao princípio da proteção ao trabalhador (in dubio pro operario) (FELICIANO; FREITAS; TREVISÓ, 2018, p. 25).

Ledur (2017) considera ainda como inconstitucional a restrição o § 3º do art. 611-A da CLT. O dispositivo legal em análise busca anular ou amesquinhar a independência judicial, e especialmente os deveres que a ação interpretativa impõe ao magistrado, o qual precisa analisar o conjunto de normas decorrente dos princípios, valores e direitos fundamentais previstos na CRFB/1988.

Por afrontar uma norma de hierarquia superior (CRFB/1988) o § 3º do art. 611-A da CLT deverá ser considerado inconstitucional (SILVA, 2017). Silva (2017, não paginado) complementa afirmando que “A reforma, no particular, mostra-se de secundária importância e desempenha papel mais de chamariz do que de conteúdo histórico sobre o fenômeno da incorporação das cláusulas”.

Leão (2018) ainda defende a inconstitucionalidade da possibilidade da negociação coletiva de trabalho que versar sobre saúde e segurança do trabalhador revogar as previsões legais mais benéficas ao trabalhador já existentes. Segundo o autor, a matéria é de ordem pública e, portanto, as negociações coletivas não podem ser utilizadas com o objetivo de mitigar direitos considerados indisponíveis.

Importa destacar que há quem discorde da posição acerca da inconstitucionalidade desse ponto da legislação, como no caso de Furtado (2018), para quem o art. 611-A da CLT respeita os direitos previstos na CRFB/1988, nas leis infraconstitucionais e internacionais, sendo possível constatar a constitucionalidade do dispositivo legal em uma leitura atenta. Para Furtado (2018) a Reforma Trabalhista não veio para impor redução, mas sim para permitir mais negociação.

Essa questão não demorou a chegar aos Tribunais, até que no dia 10 de outubro de 2019, por maioria dos votos no julgamento realizado pela Subseção I da Seção Especializada em Dissídios individuais, o TST decidiu suspender todos os processos do país que versem sobre a validade da norma coletiva que suprima ou reduza direito trabalhista não expresso na CRFB/1988, independente do grau que se encontrem, o que fez em observância ao fato de que em julho daquele ano, a suspensão da matéria já havia sido determinado no âmbito do STF, quando o ministro Gilmar Mendes, do reator do ARE 1121633, determinou a suspensão de todos os processos que envolvam a possibilidade da redução de direitos por meio de negociação coletiva e a inaplicabilidade do princípio da

irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho (tema 1046). Isso representa a paralisação de 40% a 60% de todos os processos trabalhistas no país (AGUIAR, 2019).

A suspensão ocorreu em razão do Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) nº 1121633 que pende de julgamento. O recurso foi proposto pela Mineração Serra Grande S.A. e pugna pela validade da prevalência da negociação coletiva quanto às horas *in itinere*⁸. Nesse sentido, a decisão dos processos suspensos dependerá do julgamento do ARE nº 1121633 que visa a pacificação da possibilidade de redução ou não dos direitos por meio de negociação coletiva.

Nesse sentido, o texto do art. 611-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, viola os princípios basilares do Direito do Trabalho (o princípio da legalidade; o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas; o princípio da aplicação da norma mais favorável; o princípio da adequação setorial negociada e o princípio da vedação ao retrocesso social). Isso porque a Reforma Trabalhista confere flexibilização aos direitos do trabalhador, não garantindo mais a prevalência da norma mais favorável ao obreiro.

Nesse sentido, pode-se constatar que vários doutrinadores, assim como a ANAMATRA, defendem a inconstitucionalidade parcial do art. 611-A da CLT, justamente por este possibilitar a negociação em prejuízo ao obreiro.

7 CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista brasileira, que entrou em vigor no ano de 2017, segue o movimento global de modernização das relações de trabalhos, por meio de sua desregulação, com a promessa de maior desenvolvimento econômica, ante a menor interferência do Estado nas relações desta natureza.

Editada em meio a uma crise política e econômica, fica evidenciado pelo art. 611-A da CLT, que um dos principais objetivos da Lei nº 13.467/2017 era o de ampliar o poder de negociação entre empregados e empregadores, bem como permitir a prevalência das normas coletivas em relação a lei, independente de benefício ao trabalhador, certamente sob a premissa de que seria muito mais fácil impor seus interesses a um grupo de empregados enfraquecidos pelo enfraquecimento econômico das entidades sindicais, do que por meio do processo legislativo formal.

Embora o termo negociado sobre o legislado já fosse reconhecido pela CRFB/1988, em seu art. 7º, mesmo antes da Lei nº 13.467/2017, esta premissa só prevalecia em caso de vantagem ao obreiro. No entanto, a Reforma Trabalhista garantiu maior força ao negociado ao deixar de condicionar a prevalência ao benefício.

⁸ Tempo utilizado pelo empregado para o deslocamento até o trabalho.

O art. 611-A, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 na CLT, prevê um rol exemplificativo de situações em que as negociações coletivas prevalecem sobre a lei. No decorrer da pesquisa foi possível concluir que parte do art. 611-A da CLT viola os princípios basilares do Direito do Trabalho, como: o princípio da legalidade; o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas; o princípio da aplicação da norma mais favorável; o princípio da adequação setorial negociada e o princípio da vedação ao retrocesso social.

Nesse sentido, parte dominante da doutrina – embora haja divergência –, assim como a ANAMATRA, defendem a inconstitucionalidade parcial do art. 611-A da CLT, justamente por este possibilitar a negociação em prejuízo do trabalhador, bem como a supressão de direitos. Entende-se que em respeito ao princípio da proteção, em especial a prevalência da norma mais favorável, estampado no *caput* do art. 7º da CRFB/1988, as normas coletivas devem estabelecer condições mais benéficas ao trabalhador para prevalecerem sobre a lei, o que não é exigido pelo novo dispositivo legal da CLT. Além disso, a doutrina pontua que parte do art. 611-A da CLT possibilita a supressão ou redução de direitos indisponíveis, ou seja, normas de ordem pública, como: higiene, saúde e segurança do trabalho, o que é considerado um ataque direto a CRFB/1988.

Atualmente o tema se encontra sob análise do Supremo Tribunal Federal, que no âmbito do julgamento da ARE 1121633, determinou, por iniciativa do Min. Relator, Gilmar Mendes, determinou o sobrestamento das ações que versem sobre este tema (tema 1046), para que se realize de forma concentrada, a análise de constitucionalidade dos referidos dispositivos legais.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Adriana. **TST decide suspender processos sobre validade de norma coletiva**. 2019. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2019/10/11/tst-decide-suspender-processos-sobre-validade-de-norma-coletiva.ghtml>. Acesso em: 13 out. 2019.

AMADO, João Leal. Negociado x legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 138-159, jul./set. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/115873>. Acesso em: 08 set. 2019.

ANAMATRA; ANPT; ABRAT; SINAIT. **Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade**. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em: 08 set. 2019.

AZAMBUJA, Darcy. **Introdução à ciência política**. 2. ed. São Paulo: Globo. 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 05 de mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. (b) Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 16 mar. 2019.

BRASIL. STF. **ARE 1121633**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL. TST (2. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 20070-33.2013.5.04.0006**. Relator: Emílio Papaléo Zin, 21 out. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/3c34ee1000160582ef0e3a207de0e9e3>. Acesso em: 21 set. 2019.

BRASIL. TST (6. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 77-05.2012.5.02.0035**. Relator: Paulo Maia Filho, 01 out. 2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b2b4f27b941b300ce47d6161374f81ae>. Acesso em: 21 set. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **A Reforma Trabalhista e a Autonomia da Vontade do Empregado**. 2017 (a). Disponível em: https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx. Acesso em: 07 set. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017 (b).

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018.

CIOCCARI, Deysi. Operação Lava Jato: Escândalo, Agendamento e Enquadramento. **Revista ALTERJOR**, São Paulo, v. 2, ano 6, ed. 12, p. 58-78, jun./dez. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/alterjor/article/view/aj12-a04/aj12-a4>. Acesso em: 01 set. 2019.

CONJUR. **OIT classifica reforma trabalhista brasileira como violadora de direitos**. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-29/brasil-entra-lista-suja-oit-causa-reforma-trabalhista>. Acesso em: 14 set. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos Humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul./set. 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/26896>. Acesso em: 22 abr. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.

18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

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

FEIJÓ, Carmem; CÔRTEZ, Lourdes. **Jurista português explica experiência europeia de flexibilização para combate ao desemprego**. 2016. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/23576703. Acesso em: 31 ago. 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; FREITAS, Marco Antônio de; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. **Reforma Trabalhista enunciados aprovados**. 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

FURTADO, Alan. Uma visão sobre a compatibilidade do art. 611-a da CLT com a Constituição Federal e norma infraconstitucionais. **Mega Jurídico**. 2018. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/uma-visao-sobre-a-compatibilidade-do-art-611-a-da-clt-com-a-constituicao-federal-e-normas-infraconstitucionais/>. Acesso em: 22 out. 2019.

GLASENAPP, Ricardo Bernd; FARIAS, Alessandra de. O Processo de Impeachment na Constituição Federal de 1988 e Sua Aplicação no Caso Dilma Rouseff. **Revista Paradigma**, Ribeirão Preto, v. 25, n. 1, p.79-101, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/79-101/709>. Acesso em: 01 set. 2019.

LEÃO, João Antônio Procópio. Os limites da negociação coletiva prevista no artigo 611-A da reforma trabalhista em matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador = The limits of collective agreement provided for in article 611-A of the labor reform on the matters of health and safety of the worker. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 235-249, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/145531>. Acesso em: 12 out. 2019.

LEDUR, José Felipe. Barreiras constitucionais à erosão dos direitos dos trabalhadores e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 63, p. 64-88, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/121690>. Acesso em: 12 out. 2019.

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais: análise da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 67, p. 105-118, abr. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/139844>. Acesso em: 29 ago. 2019.

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

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

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A "reforma trabalhista" e o comprometimento do desenvolvimento econômico: os efeitos transcendentais do retrocesso

social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 67-80, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141970>. Acesso em: 02 set. 2019.

MOTTA, Paulo Henrique de Castro; REZENDE, Ana Victória Linhares. A reforma trabalhista e o princípio da norma mais favorável ao trabalhador: nova redação do artigo 620 da CLT à luz da Constituição Federal. **Revista dos Estudantes de Direito da UnB**, v. 15, p. 217-226. 2019. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22426>. Acesso em: 13 out. 2019

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho - História e Teoria**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASIHGIL, Arion Augusto Nardello; DUARTE, Francisco Carlos. A Flexibilização do Direito do Trabalho como Instrumento de Desenvolvimento Econômico em Conflito com o Princípio da Vedação do Retrocesso Social. **Revista do Programa de Pós-graduação em Direito - UFC**, Ceará, v. 35, n. 2, p. 117-138, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281>. Acesso em: 31 ago. 2019.

PAMPLONA, Nicola. **Desemprego chega a 13,7% e já atinge 14 milhões de pessoas no Brasil**. 2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/04/1879416->

[numero-de-desempregados-ja-passa-de-14-milhoes-no-brasil.shtml](http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/04/1879416-numero-de-desempregados-ja-passa-de-14-milhoes-no-brasil.shtml). Acesso em: 01 set. 2019.

PEIXOTO, Vitor de Moraes; CRESPO, Ralph André. A crise política brasileira dos anos 2000 e o governo de Michel Temer. **Revista Em Construção**, Rio de Janeiro, n. 4, p. 132-145, 2018. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/emconstrucao/article/view/37665/27414>. Acesso em: 01 set. 2019.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança: a reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008,

SANTOS, Enoque dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Forense, 2018.

SARAIVA, Alessandra; SALES, Robson. **PIB do Brasil cai 7,2% em dois anos, pior recessão desde 1948**. 2017. Disponível em: <http://www.valor.com.br/brasil/4890366/pib-dobrasil-cai-72-em-dois-anos-pior-recessao-desde-1948>. Acesso em: 01 set. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A flexibilização no direito do trabalho. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, Rio de Janeiro, RJ, v. 19, n. 23, p. 25-34, jan./jun. 2003.

Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/98565>. Acesso em: 31 ago. 2019.

TREMEL, Rosangela; CALCINI, Ricardo. **Reforma Trabalhista primeiras impressões**. Campina Grande: EDUEPB, 2018.

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma Trabalhista: impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo: Trevisan, 2018.