

A PREVALÊNCIA DO ACT SOBRE O CCT E A COLISÃO COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

TALINI, Gustavo Moterle¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

Os direitos trabalhistas inseridos no ordenamento jurídico possuem o escopo de proteger o trabalhador e toda a sistemática que gira em torno do trabalho e suas inúmeras formas, delimitando direitos e obrigações para ambas as partes que compõem a engrenagem do trabalho. Diante disso, e levando em consideração todas as alterações legislativas que aconteceram desde 1943, com a Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como as mudanças nos paradigmas sociais que vêm alterando drasticamente a sistemática do emprego e do trabalho informal, fora criada a Lei n. 13.467/2017, a conhecida Reforma Trabalhista. Com o objetivo de dar mais comodidade e confiança para as partes que compõem o vínculo de trabalho, bem como alterar alguns pontos importantes e dar mais flexibilidade para alavancar a geração de empregos, a Reforma veio a fim de garantir empregos e facilitar o diálogo entre o empregador e o trabalhador, que sofre muitas das vezes com a rigidez em que a legislação se encontra. Nesse panorama, a Lei n. 13.467/2017 possibilitou ao empregador acordos coletivos para que prevalecessem às convenções coletivas anteriormente pactuadas, mesmo que estas sejam mais benéficas que tais acordos. A problemática cinge-se acerca do conflito entre a flexibilização excessiva relativa à alteração legislativa e a não observância dos princípios constitucionais da proteção ao trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos trabalhistas, Alteração legislativa, Proteção ao Trabalhador.

THE PREVALENCE OF THE COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT ON THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT AND THE COLLISION WITH THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLES OF PROTECTION TO WORKERS

ABSTRACT:

The labor rights inserted in the legal order have the scope to protect the worker and all the systematics around and its numerous forms, delimiting rights and obligations for both the parts that make up the work gear. Therefore, and taking into account all the legislative changes that have occurred since 1943, with the Consolidation of Labor Laws, as well as the changes in social paradigms that have drastically altered the system of employment and informal work, Law no. 13,467 / 2017, the well-known Labor Reform. With the aim of giving more comfort and confidence to the parts that make up the work link, as well as changing some important points and giving more flexibility to leverage job creation, the Reform came with the purpose of securing jobs and facilitating dialogue between the employer and the worker, who often suffer from the rigidity of the legislation. In this panorama, Law no. 13467/2017 allowed the employer collective bargaining agreements to prevail over previously agreed collective bargaining agreements, even if they are more beneficial than such agreements. The problem is related to the conflict between excessive flexibilization regarding legislative change and non-observance of the constitutional principles of worker protection.

KEYWORDS: International agreement, climate change, sanctions.

¹Acadêmico do 9º período do curso de Direito pelo Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz, gustavo.talini@gmail.com.

²Professor especialista pelo Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz, ph_sanches@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Primordialmente, o que se deve observar é que o Direito do Trabalho surgiu em um contexto histórico repressivo e tenso, o qual a burguesia e o proletariado travavam batalhas e, a partir daí, viu-se a necessidade de um ramo específico para tutelar o direito entre eles, que tutelassem as relações de trabalho, resguardando a parte hipossuficiente.

É notório que a Reforma Trabalhista veio para alterar drasticamente o paradigma jurídico em que se encontram as leis trabalhistas. Em uma roupagem simplista, a Lei n. 13.647/2017 introduziu significantes mudanças no ramo do Direito do Trabalho, como os acordos e convenções coletivas de trabalho, incidindo sobre tal, debates acerca das garantias dos trabalhadores.

A flexibilização excessiva dos direitos trabalhistas mediante negociação coletiva é um tema de grande relevância no atual cenário da relação trabalhista entre empregado e empregador, trazendo os limites de negociação coletiva imposta por nossa Legislação Brasileira, em prol de preservação do patamar mínimo civilizatório.

Presumindo assim as possíveis consequências da flexibilização excessiva dos direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva, e até que ponto os princípios protetivos do Direito do Trabalho foram desrespeitados com a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, e assim sendo prejudicada a relação entre empregado e empregador.

O Direito do Trabalho ao longo da sua história, no mundo e no Brasil, sempre se revelou um ramo especializado tendente a promover a maior proteção da classe operária em face da ganância e dos abusos perpetrados pela classe patronal.

No Brasil atual, as principais regras jus trabalhistas advém do Texto Constitucional de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esses diplomas foram elaborados visando assegurar aos trabalhadores as garantias mínimas de direitos enquanto perdurar as relações de trabalho e de emprego.

Desse modo, o Princípio da Proteção permaneceu quase que intocável ao longo das épocas, salvo raras exceções, sendo fonte primária quando da elaboração ou da interpretação de dispositivos relativos ao Direito Laboral.

Entretanto, as disposições esculpidas pela Lei nº 13.467/2017, não apenas trouxeram inovações quanto o Direito Individual do Trabalho, como também quebraram paradigmas há muito tempo consolidados pela legislação, doutrina e jurisprudência no que se refere ao Direito Coletivo do Trabalho.

No entanto, com a redação atual que foi conferida pela Lei nº 13.467/2017 à Consolidação das Leis do Trabalho, vê-se que tal objetivo oficial não foi alcançado, pois não houve significativo aumento dos postos de trabalho com carteira assinada e pior, observa-se um claro viés de redução dos direitos individuais trabalhistas.

Logo, houve a alteração da redação do art. 620 também da Consolidação Trabalhista que, sem motivo aparente, estabeleceu que as regras fixadas mediante Acordo Coletivo de Trabalho terão prevalência sobre as da Convenção Coletiva de Trabalho.

Dessa maneira, ao se levar em consideração o novo cenário montado pela Reforma Trabalhista é inafastável o questionamento quanto ao seu real impacto na vida dos trabalhadores, bem como sua harmonização com a redação da Constituição Federal de 1988 e com princípios fundamentais da Seara Trabalhista.

2 A ANÁLISE DA VIABILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA FRENTE AS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA

2.1. A LEI Nº 13.467/2017 E OS PRINCÍPIOS PROTETIVOS DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Os princípios são verdades fundantes que servem de alicerce para determinado ramo do conhecimento. No Direito, estão presentes desde seus primórdios e servem como norte para a elaboração, compreensão e aplicação das normas positivadas. Assim, os princípios possuem força normativa de valor genérico (REALE, 2002).

Para o doutrinador Garcia (2015), na seara trabalhista vigoram os seguintes princípios basilares: princípio da proteção, princípio da continuidade da relação de empregado, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e princípio da primazia da realidade.

Como claramente pode ser constatado, o Direito do Trabalho no Brasil se sintetiza em uma única diretriz, qual seja a máxima proteção ao trabalhador, tratando-o como um sujeito hipossuficiente em inúmeros aspectos.

Contudo, a Lei nº 13.467/2017 procurou quebrar com tal paradigma. Oficialmente, uma das diretrizes da dita Reforma Trabalhista era prestigiar a negociação coletiva firmada entre empregados e empregadores que poderá, inclusive, ter prevalência sobre o texto legal.

Em verdade, a Lei nº 13.467/2017 se revelou mais política do que jurídica, haja vista que a tão propalada urgência e necessidade de uma Reforma Trabalhista se mostrou esvaziada ante ao não tratamento expresse sobre diversos temas que mereciam abordagem ou estão carentes de regulamentação. Outrossim, a reforma caminhou na direção oposta a inúmeros entendimentos consolidados pelo Tribunal Superior do Trabalho, desmoralizando tal Corte (SILVA, 2017).

Não obstante, leciona Delgado (2016), que as normas autônomas coletivas apenas terão prevalência sobre a legislação quando: (i) negociarem direitos relativamente indisponíveis, (ii) fixarem padrão superior ao legalmente previsto. Em outras palavras, a prevalência da negociação sobre a lei não é automática, sob pena de se comprometer a própria concepção do que é o Direito do Trabalho.

É inegável que a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 promoveu uma significativa revolução no Direito do Trabalho brasileiro, à medida que modificou diversas concepções solidificadas na seara laboral com o objetivo precípuo de adequar o ordenamento jurídico pátrio às novas relações de trabalho.

Dentre as mais significativas inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, objeto do presente artigo, destaca-se a tentativa de prestigiar ao extremo os termos das normas autônomas coletivas negociadas, que poderão ter prevalência sobre a legislação. Diante disso, será analisado a existência de compatibilidade do enunciado do artigo 620 da referida Consolidação com a Constituição Federal de 1988.

2.1.1 Do princípio “*in dubio pro operario*”

Vê-se a necessidade de mencionar que, este princípio, por mais que se assemelhe com o “*in dubio pro reo*”, o “*in dubio pro operario*” se distingue de tal figura do direito penal não tão somente em razão de sua matéria, mas também com relação a sua finalidade.

No direito do trabalho é comumente utilizado em fase probatória, à medida que, “na dúvida, prevalece o apresentado pelo trabalhador”, ou seja, quando não se sabe acerca de algum pedido em fase instrutória, deve-se prevalecer o que foi alegado pelo trabalho, em razão da busca pela verdade real (PINTO, 2003).

Não obstante, disciplina Henrique Correia:

Quando houver várias interpretações sobre a mesma norma, o intérprete utilizará a interpretação mais favorável ao trabalhador. Ressalta-se que esse princípio foi superado

pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Ademais, não se aplica o princípio *in dubio pro operario* na área processual (...) (2015, p. 60).

Deste modo, destaca-se que o princípio do *in dubio pro operario* está ligado a um princípio maior, o da proteção ao trabalhador hipossuficiente, sendo que foi importado para o direito do trabalho pelo princípio do *in dubio pro reo*, conhecido no direito penal.

2.1.2 Do princípio da norma mais favorável

Acerca do princípio da norma mais favorável, Amauri Mascaro (1977) revela que, diferentemente dos outros ramos do direito, quando há muitas normas versando sobre uma mesma matéria no direito do trabalho, a pirâmide para chegar em um denominador comum, ou seja, de qual norma aplicar, não se deve olhar para a Constituição Federal, para as leis federais, regulamentos ou convenções coletivas, mas sim, obrigatoriamente, na norma que for mais favorável dentre estas em vigor.

Irreversível é o pensamento de Maurício Godinho, quando disciplina acerca desse princípio:

No instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista) (DELGADO, 2016, p.199).

Assim, este princípio tem o fim de aplicar a legislação que seja mais vantajoso ao trabalhador, sendo imprescindível uma utilização mais equânime da lei em razão da hipossuficiência do trabalhador na relação de trabalho.

2.1.3 Do princípio da primazia da realidade

Como o nome já diz, o princípio busca a verdade dos fatos em detrimento da norma, ou seja, a realidade fática deve prevalecer sobre os dispositivos do contrato de trabalho, sendo intimamente ligado com a verdade real.

Complementando acerca do tema, Mauricio Godinho Delgado nos mostra que:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera

o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva) (2016 p. 300 e 301).

2.1.4 Do princípio da continuidade da relação de emprego

Por fim, dentre os principais e mais comuns princípios basilares do direito do trabalho, a continuidade da relação de emprego reflete uma das maiores necessidades e dificuldades do direito do trabalho quando se tange ao relacionamento entre o trabalhador e o empregador.

Esse princípio é bem favorável ao trabalhador, da mesma maneira que os anteriores, pois presume-se que o trabalho seja por prazo indeterminado, resultando, portanto, vários benefícios do decorrer de seu tempo, sendo incorporadas algumas benesses em prol do trabalhador.

A propósito, Leciona Alice de Barros Monteiro:

Que visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo (2010, p.180).

Entretanto, toda norma comporta exceções. O que se vê, algumas vezes é que no contrato por prazo determinado, esse princípio tem o objetivo de preservar o contrato de trabalho.

2.2 FRAGILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Com o advento das legislações trabalhistas, inúmeros direitos foram conquistados pelos trabalhadores, em contrapartida ao trabalho excessivo e sem garantias nenhuma. Ao longo dos anos 90, o Brasil sofreu importantes mudanças em sua base econômica e na sociedade e política no geral. Nesse sentido, o marco no país foi a promulgação da Constituição de 1988, que incorporou novos direitos sociais e instrumentos legais e jurídicos de garantia da cidadania.

Contudo, as políticas de orientação neoliberal empreendidas no Brasil a partir da década de 1990 trouxeram grandes alterações para além do sentido econômico, vindo de encontro com as conquistas sociais e políticas da década anterior. Essa situação repercutiu fortemente no campo da ação sindical (MOTHÉ, 2018).

Desse modo, é inquestionável a importância conferida aos direitos sociais pela Carta Política de 1988 que prestigiou diversos direitos assegurados aos trabalhadores rurais e urbanos. Dentre as garantias arroladas pelo Texto Constitucional está o referente ao “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, conforme redação do seu art. 7º, inciso XXVI.

De igual sorte, por sinal, o legislador trabalhista orientou-se dessa maneira quando permitiu de forma ampla a flexibilização de alguns direitos trabalhistas mediante negociação coletiva e em detrimento de direitos e princípios fundamentais que compõem as bases do Direito do Trabalho.

Entretanto, outro ponto relevante que acaba por vulnerar o trabalhador em desrespeito às concepções básicas da Justiça Laboral advém do teor do art. 620 da CLT que dispõe que os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) sempre terão prevalência sobre as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT).

Obviamente que tal dispositivo foi confeccionado sem a mínima preocupação sobre quais as maléficas consequências poderiam ser exaradas à classe operária, na medida em que repele um dos mais expressivos princípios do Direito do Trabalho: O princípio da cláusula/condição mais benéfica (SILVA, 2017).

Diante o exposto, fica claro que as inovações implementadas pela Lei nº 13.467/2017 no tocante à possibilidade de negociação de direitos trabalhistas mediante instrumentos coletivos, visam somente favorecer os empregadores, porquanto vulneram em demasia diversos direitos e conquistas em muito pertencentes aos trabalhadores, conforme demonstrado.

2.3 A DICOTOMIA ENTRE O NEGOCIADO *VERSUS* LEGISLADO

A Lei nº 13.467/2017 foi trazida ao mundo jurídico sob a bandeira oficial de amoldar a obsoleta legislação trabalhista ao mundo atual, de modo a promover a geração de emprego, mas sem supressão ou redução de direitos trabalhistas.

No entanto, para Mendonça (2017) o escopo a ser alcançado pela Reforma Trabalhista reside na flexibilização dos direitos trabalhistas mediante a intimidação da classe operária a acatar os termos de negociações coletivas que, muitas vezes, serão prejudiciais aos seus próprios interesses.

A grande flexibilização dos direitos trabalhistas mediante negociação coletiva, em especial sob o manto do adágio “negociado sobre o legislado”, certamente acabará por ser negativa aos

trabalhadores, pois acarretará a redução dos seus direitos com o aval dos sindicatos não representativos de boa parte da respectiva classe operária (CASSAR, 2017).

Além disso, a intenção do legislador reformador de limitar a atuação da Justiça do Trabalho poderá trazer à tona a efetividade de absurdos jurídicos que passarão a ter maior dificuldade para serem expurgados no plano fático. A respeito do alcance e dos abusos de alguns instrumentos coletivos, Silva (2017, p. 78) assim se manifestou:

Nesse contexto, avançaram os entendimentos sobre o alcance da negociação coletiva e surgiram, ao longo dos anos pós-1988, cláusulas as mais variadas nos acordos coletivos e convenções coletivas, para espanto de estudiosos do direito do trabalho. Muitas das cláusulas já nascem fadadas à contestação ou à inconstitucionalidade, pois prejudicam terceiros, sabotam impostos e encargos, adulteram natureza jurídica de parcelas incontroversamente salariais e retiram direitos previstos na CF. Chega a ser inacreditável que, no repertório de julgados do TST, constem discussões sobre cláusulas que admitem o trabalho noturno de adolescentes, vedam o direito de greve ou fixam taxas diferenciadas para sindicalizados e não sindicalizados, mas essa é uma constante, como procuramos demonstrar no livro.

É visto que o Direito do Trabalho nasceu e evoluiu a partir do franco desenvolvimento do capitalismo como medida a tornar mais justa as relações de emprego, pretendendo levar a termo as explorações impostas à classe trabalhadora, particularmente após o advento da Revolução Industrial no Século XVIII (DELGADO, 2016).

Por certo que a livre negociação coletiva, sobretudo com a pretendida atuação do Poder Judiciário sendo limitada, poderá ensejar em significativo retrocesso social, impondo aos trabalhadores jornadas estafantes e, na prática, poderá quase que suprimir a pausa alimentar e de descanso, além de poder sujeitar a classe operária a vulnerar sua própria saúde em prol da garantia do seu emprego.

Neste particular, Delgado (2016) salienta que diversos ensaios científicos demonstram que o sobrelabor em certas atividades ou em ambientes insalubres é elemento preponderante ao surgimento de doenças laborativas, tornando-se importante medida preventiva a redução da jornada diária e da duração semanal das atividades.

Na mesma linha, Zimmermann (2018) defende que a flexibilização de direitos trabalhistas pela via negocial coletiva se mostra inadequada, na medida em que diversas matérias passíveis de negociação são normas de ordem pública que visam proteger os direitos constitucionais à vida, lazer e, em particular, à saúde. Assim, qualquer pactuação que leve ao desrespeito do já previsto em lei exporá os trabalhadores a diversas patologias, tais como problemas cardíacos e esgotamento mental e físico.

Diante o exposto, pode-se afirmar que a supremacia da negociação coletiva sobre a legislação deve observar determinados limites, sob pena de esvaziamento das parciais conquistas sociais já alcançadas pelos trabalhadores, pois como bem delineia Severo (2017), “as normas trabalhistas surgem historicamente para estabelecer o máximo da exploração possível”.

Além disso, as conquistas elementares previstas pela Constituição Federal e pela legislação infraconstitucional também devem ser utilizadas como parâmetros para a confecção de novas normas. Do contrário, será encarado um retrocesso social e uma significativa piora na qualidade de vida dos trabalhadores.

2.5 A INCONSTITUCIONALIDADE DA REDAÇÃO DO ART. 620 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

É sabido que em uma relação de trabalho há dois polos: o empregador, com a sua empresa e sua gerência; e o empregado, o trabalhador, que com sua força de trabalho presta um serviço ao empregador.

Entretanto, essa relação está longe de ser a mais equitativa e igualitária. No sistema capitalista, o dono dos meios de produção, quem detém o capital sempre está superiormente equipado em face do trabalhador que apenas detém a força do trabalho. Note-se, a partir daí, que a ideia de hipossuficiência está intimamente ligada à relação de trabalho, haja vista o trabalhador não possuir meios suficientes para ter uma relação de igual para igual, sempre ficando abaixo do empregador.

A partir dessa linha de raciocínio foram elaboradas as leis trabalhistas, e com elas a Consolidação, em 1943, a fim de consagrar alguns direitos inerentes ao trabalhador, sem que estes sejam retidos pelo empregador, sendo uma forma de dar voz ao trabalhador nessa relação de trabalho.

O que se observa é que o vínculo entre o trabalhador e seu empregador muitas vezes, em razão de sua hierarquia, fica em segundo plano, ficando custoso para o trabalhador estabelecer um diálogo com seu empregador.

Para dirimir tal situação, foi estabelecida a criação, por meio da participação dos sindicatos, de Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho. Tais instrumentos

conferiram aos trabalhadores e suas classes reivindicarem certos direitos e obrigações para com seus empregadores, reestabelecendo o diálogo entre os sujeitos da relação laboral.

Porém, com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 o artigo 620 teve sua redação alterada, passando a tratar acerca da hierarquia entre tais instrumentos, trazendo uma grande discussão sobre a sua real intenção.

Antes da reforma trabalhista, a redação do artigo 620 da CLT dispunha que: “as condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)”.

Todavia, o novo texto do artigo 620, com a reforma trabalhista passou a ser: “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

É de fácil constatação que a antiga redação do referido artigo adotava o princípio da especificidade, ao passo que, geralmente, o Acordo Coletivo prevalecia a Convenção Coletiva. Entretanto, em toda regra há uma exceção, que seria o caso da aplicação do princípio da norma mais benéfica (CALIXTO, 2018).

Nesse sentido, a nova redação trouxe apenas o princípio da especificidade, e ainda de maneira estrita e absoluta, mesmo quando há outra norma mais favorável ao trabalhador, sendo isso objeto do presente trabalho (CALIXTO, 2018).

O professor Robert Alexy (2008), renomado doutrinador na seara dos direitos fundamentais é explícito ao disciplinar que o princípio, ao contrário de regra, não se obedece, se adere. Diante disso, o legislador, quando da confecção da reforma trabalhista, não estava vinculado ao princípio da norma mais benéfica, e prova viva disso é que ele não o usou quando da elaboração do novo artigo 620 da CLT, pois menciona que SEMPRE o ACT prevalecerá.

Não obstante, embora o legislador não tenha se fundamentado em tal princípio basilar, em 1988 o constituinte originário assim o fez. O professor Maurício Godinho Delgado afirma que é cristalino o princípio da norma mais favorável transcrito no bojo constitucional.

O art. 7º, caput, da Constituição Federal de 1988, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais aqueles arrolados nos incisos, bem como outros “que visem à melhoria de sua condição social. Repita-se, portanto: “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

De acordo com Delgado:

O princípio da norma mais favorável encontra-se manifestamente assumido pela Constituição da República”, explicando que os 34 incisos consistem apenas em um piso

normativo, que podem, “inequivocamente, ser superados por outras regras jurídicas infraconstitucionais que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores do país.

Nota-se, pois, que o princípio da norma mais favorável está insculpido no art. 7º, caput, da CF, o qual estabelece que os trabalhadores possuam o direito à norma que irá melhorar sua condição social.

Portanto, é em decorrência disso que o art. 620 da CLT, com a redação feita pela Reforma Trabalhista, não corresponde com o disposto no art. 7º, caput, da Constituição Federal, em razão da não observância do princípio da especificidade da norma. Dessa toada, não é crível que lei ordinária deva impor uma condição absoluta (CALIXTO, 2018).

O que vemos é uma intransponibilidade constitucional, não sendo superável por lei ordinária, no caso a Lei n. 13.467/2017. Analisando pormenorizadamente a redação antiga do artigo 620 da CLT, extrai-se que o princípio da especificidade já estava presente na CLT, pois dispunha de apenas “quando mais favoráveis” (CALIXTO, 2018).

Entretanto, como se via, não dispunha este princípio de maneira absoluta, pois cabia tal exceção: quando houvesse norma mais favorável, ainda que menos específica.

Nesse sentido é o entendimento de Arthur Calixto (2018) que, ao lecionar acerca da inconstitucionalidade da norma, explana que a antiga redação do art. 620, mesmo tendo sido feita antes da Constituição de 1988, nunca foi considerada como não recepcionada, pois estava em consonância com o art. 7º, caput, da Constituição Federal de 1988.

Por fim, o que se observa é que, por mais que a alteração legislativa tenha sido em parte necessária, no ponto objeto do presente trabalho o legislador pecou ao tolher direitos inerentes ao trabalhador quando editou o art. 620 e suprimir a possibilidade de escolher uma norma que fosse mais conveniente e benéfica ao trabalhador.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise pormenorizada da importância dos princípios constitucionais para a aplicação do direito do trabalho, sem as quais resta enfraquecida a relação laboral, haja vista a necessidade de uma proteção ao trabalhador em decorrência de sua hipossuficiência.

Outrossim trouxe algumas questões referentes a fragilização dos direitos trabalhistas na esfera das transformações sociais, com o advento de alterações legislativas, em que pese não deva ocorrer a limitação de direitos tão importantes.

Além disso, permitiu um estudo mais aprofundado sobre a Reforma Trabalhista, normatizada pela Lei n. 13.467/2017, possibilitando observar seus aspectos que foram objeto de estudo do presente trabalho, tal qual a alteração legislativa relativa à dicotomia entre o negociado e o legislado, assunto polêmico e de repercussão nacional nos últimos meses.

Nessa esfera, dada a importância do tema, torna-se necessário analisar acerca das mudanças sociais, mudanças com relação ao vínculo de trabalho e a maneira como os sujeitos dessa se relacionam e tornam suas vontades parte de seu contrato, bem como a maneira que isso impacta na sociedade atual, com a problematização relacionada à escassez de postos de trabalho e as demissões em massa e os direitos dos trabalhadores tolhidos.

Com a promessa da diminuição do desemprego, bem como da criação de trabalho, a Reforma Trabalhista veio como uma ferramenta de pacificação social, de certa forma para suprir o clamor dos empresários que, saturados da gigantesca carga tributária nacional, não conseguiam manter seus empregados, ficando a mercê da burocracia exacerbada.

Entretanto, cumpre ressaltar que a reprimenda de direitos trabalhistas está longe de ser a solução para o problema dos sujeitos. É a única coisa que não se deve mexer, pois está na Constituição Federal, não podendo, portanto, ser diminuída, sequer retirada.

A partir daí o estudo aprofundou-se na reforma trabalhista e procurou trabalhar com o que o legislador quis abordar nessa nova roupagem da consolidação das leis do trabalho, mais precisamente no artigo 620 da referida lei, pois foi uma das alterações mais preocupantes diante de tantas outras questionáveis.

Diante disso, notou-se que a nova redação dada pela alteração legislativa de 2017 está eivada de irregularidades, seja pela sua inobservância de princípios do direito do trabalho, seja pela intransponibilidade de lei ordinária sobre norma constitucional.

Ora, infere-se que o legislador agiu de maneira imperfeita ao sobrepor lei ordinária sobre a própria Constituição Federal, pois não se admite que qualquer normativa viole preceito constitucional, haja vista que sua imposição absoluta de acordo coletivo de trabalho à convenção coletiva viola o princípio da norma mais favorável, sendo somente analisada de maneira estrita.

Diante dessa perspectiva, os estigmas gerados pela reforma, mais precisamente sobre o negociado *versus* o legislado, trouxe insegurança para com os direitos trabalhistas, tanto pela supressão destes, quanto pela fragilidade da relação de trabalho entre os sujeitos.

Desse modo, com a reforma trabalhista pela Lei n. 13.467/2017, entender suas variáveis e como elas impactam no cenário atual, bem como analisar suas nuances foi de grande valia para o prosseguimento do trabalho, haja vista o assunto principal deste.

Observou-se com a alteração legislativa, que essa veio do clamor tanto dos empresários, pela necessidade de melhorar a condição para as empresas, quanto da real necessidade de aumento dos postos de emprego, em razão do crescente número de desempregados no país.

Partindo do objetivo principal do trabalho, este cinge-se na inconstitucionalidade do art. 620 da Consolidação das Leis Trabalhistas, frente a não observância dos princípios basilares do direito do trabalho e sua especificidade na nova redação do artigo. Portanto, foi imprescindível pesquisar acerca da noção introdutória dos princípios, o conhecimento destes frente à dinâmica do direito do trabalho e as relações entre os sujeitos.

Por fim, a partir dos conteúdos transcritos para este trabalho, é possível averiguar que a Reforma Trabalhista, suprimiu alguns direitos dos trabalhadores, mesmo que de maneira sutil e indolor, na ideia de aquietar o descontentamento social e o cenário conturbado vivenciado à época. Portanto, por mais que seja eivada de boas intenções notou-se que, ao analisar o dispositivo do artigo 620 da Consolidação, este não supera as expectativas, pois fragilizou os direitos do trabalhador, ao oprimir sua possibilidade de utilizar-se de uma norma mais favorável à sua condição, ficando à mercê de um acordo que ao invés de ser benéfico, o prejudicou.

REFERÊNCIAS

ALEXY, R. **Teoria dos Direitos Fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva.** São Paulo: Malheiros, 2008. Título original: Theorie der Grundrechte.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 180.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988).** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acessado em: 05 maio 2018.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do trabalho – CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 05 ago. 2018.

CALIXTO, A A. **A inconstitucionalidade do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho.** 2018. Trabalhista in Foco. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/a-inconstitucionalidade-do-novo-artigo-620-da-clt/>. Acesso em: 10 mai 2019.

CASSAR, V. B. **Breves comentários às principais alterações propostas pela reforma trabalhista**, de 09 de maio de 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/>>. Acessado em: 16 ago. 2018.

CORREIA, H. **Direito do Trabalho para os concursos de Analista e Técnico do TRT E MPU.** 7. ed. Salvador: Juspodvim, 2015. p 154.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr. 2016.

GARCIA, G. F. B. **Manual de Direito do Trabalho.** 7. ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

LIMA, C. E. et al. **Hermenêutica Infraconstitucional da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista.** Brasília: Gráfica Movimento, 2018. Disponível: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/0ae147be-c555-4502-9df0-229313b4ab21/22-final-gt-hermeneutica_impressao.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-0ae147be-c555-4502-9df0-229313b4ab21-mmgiTi0r>. Acessado em: 01 set. 2018.

LOURO, H. S. **Reforma trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado**, de 01 de dezembro de 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>. Acessado em: 07 ago. 2018.

MENDONÇA, N. R. M. de. **A (in) constitucionalidade do art. 611-A da “Reforma Trabalhista” dentro da perspectiva do Princípio da Legalidade**, de novembro de 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61801/a-in-constitucionalidade-do-art-611-a-da-reforma-trabalhista-dentro-da-perspectiva-do-principio-da-legalidade>>. Acessado em: 06 ago. 2018.

MOTHÉ, C. B. **Flexibilização das relações de trabalho, fragilização do sindicalismo e o caso Ford de 1998**, de novembro de 2018. Coluna Atualidades Trabalhistas. Disponível em: <<https://emporiadodireito.com.br/leitura/flexibilizacao-das-relacoes-de-trabalho-fragilizacao-do-sindicalismo-e-o-caso-ford-de-1998>>. Acessado em: 27 mai 2019.

MOURA, M. **Consolidação das Leis do Trabalho para concursos**. 8. ed. Rev. Ampl. E atual. Salvador: Editora JusPODIVM, 2018.

NASCIMENTO, A M. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1977.

PINTO, J A R. **Curso de Direito Individual do Trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 74.

REALE, M. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SEVERO, V. S. **Há caminho para resistir à Reforma Trabalhista**. Justificando, de 31 de julho de 2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/07/31/ha-caminhos-para-resistir-reforma-trabalhista/>>. Acessado em: 03 set. 2018.

SILVA, H. B. M. da. **Comentários a reforma trabalhista** {livro eletrônico}. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, L de P P da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 41.

ZIMMERMANN, C. L. **Limites e possibilidades da prevalência do negociado sobre o legislado. Parte I: a melhoria da condição social dos trabalhadores como requisito de validade da negociação coletiva**. JOTA, de 19 de abril de 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/limites-e-possibilidades-da-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-19042018>>. Acessado em: 03 ago. 2018.

_____. **Limites e possibilidades da prevalência do negociado sobre o legislado. Parte II: a relação entre a jornada de trabalho e o dever patronal da redução dos riscos inerentes ao trabalho**. JOTA, de 25 de abril de 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/prevalencia-negociado-sobre-legislado-25042018>>. Acessado em: 05 ago. 2018.

_____. **Limites e possibilidades da prevalência do negociado sobre o legislado. Parte III: matérias sujeitas a negociação coletiva**. JOTA, de 03 de maio de 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/limites-e-possibilidades-da-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-2-03052018>>. Acessado em: 05 ago. 2018.

.