

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**

**CAMPUS AVANÇADO DE NATAL**

**CURSO DE DIREITO**

**HUGO RENANN NASCIMENTO DE MACEDO SILVA**

**PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL: E SUA MITIGAÇÃO  
COM A REFORMA TRABALHISTA**

**NATAL/RN**

**2019**

**HUGO RENANN NASCIMENTO DE MACEDO SILVA**

**PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL: E SUA MITIGAÇÃO COM A  
REFORMA TRABALHISTA**

Artigo apresentado à Disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC II), do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR: Professor Ms. Marcelo Roberto S. Santos

NATAL/RN

2019

**Catálogo da Publicação na Fonte.**  
**Universidade do Estado do Rio Grande do Norte**

N244p Nascimento de Macedo Silva, Hugo Renann  
Princípio da norma mais favorável: e sua mitigação com  
a Reforma Trabalhista. / Hugo Renann Nascimento de  
Macedo Silva. - Natal, 2019.  
36p.

Orientador(a): Prof. Me. Marcelo Roberto Silva dos  
Santos.

Monografia (Graduação em Direito). Universidade do  
Estado do Rio Grande do Norte.

1. Direito do Trabalho. 2. CLT. 3. Reforma Trabalhista.  
4. Flexibilização. 5. Princípio da norma mais favorável. I.  
Silva dos Santos, Marcelo Roberto. II. Universidade do  
Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

**HUGO RENANN NASCIMENTO DE MACEDO SILVA**

**PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL: E SUA MITIGAÇÃO COM A  
REFORMA TRABALHISTA**

Artigo apresentado à Disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC II), do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Prof. Ms. Marcelo Roberto Silva Santos

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Orientador)

---

Prof. Ms. Claudomiro Batista de Oliveira Junior

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Membro)

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Audenora das Neves Silva Martins

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Membro)

## PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL: E SUA MITIGAÇÃO COM A REFORMA TRABALHISTA

Hugo Renann Nascimento de Macedo Silva<sup>1</sup>

**RESUMO:** A Reforma Trabalhista começou timidamente, com um projeto de poucos artigos e se transformou numa grande mudança, não só da legislação trabalhista, mas também da estrutura do Direito do Trabalho, seus princípios e fundamentos. Diante do exposto, o estudo ao qual se pretende aprofundar, é referente ao princípio da norma mais favorável que deriva do princípio da proteção e pressupõe a previa existência de um conflito entre normas aplicáveis a um mesmo trabalhador. Nesse caso, deve-se optar pela norma que for mais favorável ao obreiro, pouco importando sua hierarquia formal. No entanto, a Lei 13.467/2017 inverte essa lógica principiológica nos artigos 444, parágrafo único, 611-A e 620 da CLT e é justamente essa inversão que o presente artigo científico visa analisar. Para tanto será utilizado como recurso metodológico pesquisas bibliográficas, bem como a CF/88, CLT, Jurisprudência, entre outros elementos relacionados, corroborando com a afirmação de que o princípio da norma mais favorável a partir da Reforma Trabalhista foi mitigado.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; CLT; Reforma Trabalhista; Flexibilização; Princípio da norma mais favorável.

**ABSTRACT:** The Labor Reform began timidly with a few articles and became a great change, not only in labor legislation, but also in the structure of Labor Law, its principles and foundations. In view of the foregoing, the study to which it is intended to go further, refers to the principle of the most favorable norm deriving from the principle of protection and presupposes the existence of a prior conflict between norms applicable to the same worker. In this case, one should opt for the norm that is more favorable to the worker, regardless of its formal hierarchy. However, Law 13467/2017 reverses this principle of logic in articles 444, sole paragraph, 611-A and 620 of the CLT, and it is precisely this inversion that the present scientific article aims to analyze. For this purpose, bibliographic research will be used as methodological resource, as well as CF / 88, CLT, Jurisprudence, among other related elements, corroborating the assertion that the principle of the most favorable norm from the Labor Reform was mitigated.

**Keywords:** Labor Law; CLT; Labor Reform; Flexibilization; Principle of the most favorable standard.

**SUMÁRIO:** 1 Introdução. 2 Histórico da Formação do Direito do Trabalho. 2.1 Princípio da proteção. 2.2 Princípio da norma mais favorável. 2.3 Aplicação do princípio da norma mais

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. E-mail: hugo\_renann@hotmail.com

favorável antes da Reforma Trabalhista. 3. Reforma Trabalhista. 3.1 Globalização e a crise do Direito do Trabalho. 3.2 Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista. 3.3 Princípio constitucional da proteção do trabalhador como limite à flexibilização dos direitos fundamentais do trabalho. 4. Mitigação do princípio da norma mais favorável. 4.1 Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção: artigo 620 da CLT. 4.2. Ampliação da autonomia individual aproximando o ramo trabalhista do direito comum: artigo 444, parágrafo único da CLT. 4.3 Prevalência do negociado sobre o legislado: artigo 611-A da CLT. 5 Considerações finais. Referências bibliográficas.

## 1. INTRODUÇÃO

Ao observarmos o cenário brasileiro atual, a luz da Lei nº 13.467<sup>2</sup>, de 13 de julho de 2017, percebe-se que o mesmo acaba de passar pelas mais profundas alterações no seu ordenamento jurídico, no que trata de regular as relações trabalhistas, desde a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>3</sup> em 1943. De acordo com Sandro Sacchet de Carvalho<sup>4</sup>, a lei, tratada como Reforma Trabalhista, ao ser observada em profundidade, altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT, provocando, portanto, uma mudança substancial no funcionamento do mercado de trabalho brasileiro desde sua entrada em vigor em novembro de 2017.

Ainda de acordo com Carvalho<sup>5</sup>, pela sua magnitude, um conjunto de mudanças legislativas dificulta a tarefa de se antever os impactos gerados a partir da sua implantação. Sendo essa realidade totalmente aplicável para a Lei nº 13.467/2017, em função de sua rápida tramitação e larga ampliação de seu escopo. Assim, para que se prossiga com mais precisão o assunto abordado, torna-se fundamental estabelecer uma visão sobre o Direito do Trabalho o qual venha servir como pano de fundo para uma discussão sobre a atual Reforma Trabalhista.

---

<sup>2</sup> BRASIL. **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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em 30.Março.2019.

<sup>3</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 09.junho.2018.

<sup>4</sup> CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma Visão Geral sobre a Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf). Acesso em 09.junho.2018.

<sup>5</sup> Ibid.

Para início das discussões deve-se levar em conta, conforme afirma Carvalho<sup>6</sup>, que todo o Direito do Trabalho fundamenta-se na admissão da desigualdade de forças existentes entre as partes, o qual visa superar a noção mais próxima do Direito Civil, como por exemplo, de um simples contrato de serviços, em que a relação entre contratante e contratado é apenas existente enquanto perduram a prestação do serviço, assim como as suas respectivas obrigações devem limitar-se a esse período. Já o Direito do Trabalho, o mesmo autor<sup>7</sup> afirma, por sua vez, deve sempre ser levado em consideração que trabalho é realizado por pessoas. Nesse caso, devendo-se combinar a duração limitada da troca realizada (relações de emprego) com toda a vida do trabalhador, buscando-se, portanto, estabelecer condições de sobrevivência durante períodos de desemprego ou incapacidade laboral, bem como se levar em conta as condições de sua aposentadoria.

Nessa perspectiva, torna-se função do Direito do Trabalho delimitar um quadrante dentro do qual os espaços de livre negociação podem atuar. Para tanto, a discricionariedade do empregador não pode ser irrestrita. Para efeitos contextuais, a circunscrição desse espaço depende do grau civilizatório de cada sociedade, não devendo ser algo imutável. As mudanças, por tanto, devem sempre levar em conta que cabe ao ordenamento jurídico trabalhista definir condições mínimas de trabalho as quais devem primar pela decência e manterem-se invioláveis. Aferir que cabe à legislação trabalhista garantir apenas o processo de negociação, não levando-se em conta o conjunto dos seus resultados, termina permitindo alterações que ferem a autonomia desse ramo jurídico, com o risco de se deixar de lado as condições básicas de dignidade humana aos trabalhadores.

Vale ressaltar, que não se questiona aqui a necessidade de alteração na legislação ora em questão, todavia do modo como foi realizada, sem organicidade e repleto de contradições, ainda de acordo com Carvalho<sup>8</sup>, os seus resultados podem ser bem diversos dos propagandeados.

Para Carvalho<sup>9</sup>, as discussões sobre o custo-benefício de qualquer legislação trabalhista não pode se desvincular de qual é o objetivo que tal legislação deve alcançar. Desta feita, as

---

<sup>6</sup> CARVALHO, Sandro Sacchet. **Uma Visão Geral sobre a Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf). Acesso em 09.junho.2018.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ibid.

alterações na matriz do Direito do Trabalho devem ser promovidas de forma pontual e tomando como base evidências concretas para que seja alcançado um novo equilíbrio potencialmente melhor que o existente.

É justamente, pelo fato da Reforma Trabalhista desconsiderar a natureza da ordem jurídica trabalhista que o presente artigo visa analisar o princípio da norma mais favorável, que deriva do princípio da proteção, que por sua vez, é o fundamento e a base de todo o Direito do Trabalho. Para tanto, parte-se do entendimento que é na raiz do problema que poderemos visualizar a distorção trazida pela Reforma Trabalhista. Assim, analisando os artigos que explicitamente limitam o princípio da norma mais favorável (artigos 444, 611-A e 620 da CLT) é que poderemos ver tal inversão.

Para validação do que está sendo proposto, o presente artigo de conclusão de curso utilizará como recurso metodológico: pesquisas bibliográficas, bem como a busca de informações importantes na Constituição da República de 1988<sup>10</sup>, Consolidação das Leis Trabalhistas, jurisprudências, entre outros instrumentos relacionados.

Por fim, o presente artigo está estruturado nos seguintes tópicos: o primeiro tópico, histórico da formação do Direito do Trabalho, serão tratados: o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável, e a aplicação do princípio da norma mais favorável antes da Reforma Trabalhista; o segundo tópico, por sua vez, irá tratar de maneira geral, sobre a Reforma Trabalhista, situando-a em um contexto maior a Globalização e a crise do Direito do Trabalho, ao mesmo tempo indicando o princípio constitucional da proteção do trabalhador como limite à flexibilização dos direitos fundamentais do trabalho; e por último, o terceiro tópico, irá tratar da mitigação do princípio da norma mais favorável, sob os seguintes aspectos: a ampliação da autonomia individual aproximando o ramo trabalhista do direito comum (art. 444, da CLT), a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A, da CLT), e a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção (art. 620, da CLT).

## **2. HISTÓRICO DA FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

---

<sup>10</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 09.junho.2018.

Ao se examinar o Direito do Trabalho, conforme afirma Sergio Pinto Martins<sup>11</sup>, torna-se imprescindível lembrar de sua origem e de sua evolução no decorrer do tempo, como também dos novos conceitos e instituições que foram surgindo com o passar dos anos.

Isso porque, de acordo com esse autor<sup>12</sup>, o direito tem uma realidade histórico-cultural, não podendo ser admitido o seu estudo, em qualquer um dos seus ramos, sem que seja levado em conta o seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo.

Assim, segundo Martins<sup>13</sup>:

À luz da história, é possível compreender com mais acuidade os problemas atuais. A concepção histórica mostra como foi o desenvolvimento de certa disciplina, além das projeções que podem ser alinhadas com base no que se fez no passado, inclusive no que diz respeito à compreensão dos problemas atuais. Não se pode, portanto, prescindir de seu exame. É impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se fazer seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram.

Depreende-se dessa afirmativa que é impossível compreender a ordem jurídica trabalhista sem se levar em conta o seu passado, pois tal ramo do Direito é muito dinâmico, onde as condições de trabalho são alteradas com muita frequência, estando tais mudanças intimamente relacionadas com as questões econômicas.

Isto posto, segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>14</sup>:

O direito é o resultado da pressão de fatos sociais que, tensionados sob valores, resultam em normas jurídicas. É o que aconteceu com o Direito do Trabalho, também. O seu desenvolvimento sempre se ordenou a uma relação jurídica entre particulares. Os fatos econômico-trabalhistas que se seguiram à Revolução Industrial, com a formação de um aglomerado de trabalho em torno da máquina a vapor, então descoberta, constituem, sem dúvida, a base sobre a qual nossa disciplina foi construída.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar<sup>15</sup> o Direito do Trabalho emerge como uma resposta ao cenário que se desenvolveu com a Revolução Industrial, em função da incontrolável exploração desumana do trabalho. Nesse contexto, o direito comum (civil) não conseguia atender às necessidades da classe trabalhadora, a qual encontrava-se oprimida e explorada com

---

<sup>11</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34.ed. São Paulo. Saraiva. 2018.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid, p. 45.

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo. LTr. 2011, p. 61.

<sup>15</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.<sup>a</sup> ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

a emergência da máquina a vapor, de tear e da luz. Com a concretização da mecanização do trabalho já não se tornava necessária a aprendizagem de um ofício ou profissão. Todos, transformados em “operários”, estariam habilitados ao trabalho, configurados como mão de obra em função da grande demanda por emprego.

Ainda de acordo com Cassar<sup>16</sup>, admitindo-se que “contrato faz lei entre as partes” o trabalhador era evidenciado em uma posição inferior de barganha, pois em face da necessidade existente, acabava por submeter-se a toda e qualquer tipo de cláusula contratual. Nesse cenário, crianças e mulheres eram exploradas, sujeitando-se a condições de trabalho insalubres e perigosas e a jornadas de trabalho excessivas. Recebiam em troca salários aviltantes sem direito a qualquer descanso, seja diário, semanal ou anual. Criava-se, portanto, a necessidade da atuação do Estado na criação de um sistema legislativo protecionista que viesse impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil.

O Direito do Trabalho nasce, de acordo com Cassar<sup>17</sup> e Nascimento<sup>18</sup> admitindo as funções tutelar, econômica, coordenadora, política e social. Tutelar, porque busca proteger o trabalhador diante do poder econômico; sendo que a tutela se faz mediante as leis que o Estado elabora ou poderes reconhecidos aos sindicatos. Econômica, porque objetiva a realização de valores econômicos, nesse sentido toda e qualquer vantagem atribuída ao trabalhador deve ser meticulosamente precedida de um suporte econômico, sem o qual nada lhe poderá ser atribuído. Coordenadora, porque passa a coordenar os interesses entre o capital e o trabalho. Política, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. Social, porque visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo.

Segundo Cassar<sup>19</sup>:

Alguns autores mencionam, ainda, a função conservadora, porque através da imperatividade de suas regras e indisponibilidade do direito, o Estado sufocaria a ação dos trabalhadores e dos empregadores, congelando-os, engessando-os, impedindo os “avanços do Direito do Trabalho”.

---

<sup>16</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.<sup>a</sup> ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo. LTr. 2011.

<sup>19</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.<sup>a</sup> ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 12.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado<sup>20</sup>, se por um lado, o Direito do Trabalho tem como marco a Revolução Industrial (século XVIII), por outro lado, em um país como o Brasil de formação colonial e admitindo uma economia essencialmente agrícola, tendo ainda um sistema econômico construído com base nas relações escravistas de trabalho, não é possível se promover a pesquisa de sua existência enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica desse Direito, a relação de emprego, fato ocorrido apenas com a extinção da escravatura (1888).

Para Nascimento<sup>21</sup>, cabe destacar as transformações e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador ocorridas em muitos países europeus e que exerceram pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas. Ainda pesou a favor do implemento do Direito do Trabalho em solo nacional o compromisso internacional assumido pelos governantes brasileiros ao termos ingressado na Organização Internacional do Trabalho, tendo como proposta a observação às normas trabalhistas e, mais recentemente, a crise econômica mundial de 2009.

Por sua vez, Nascimento<sup>22</sup> afirma que entre os fatores internos que mais tiveram influência para essa realidade cabe destacar o movimento operário de que participaram imigrantes com inspirações anarquistas, e que teve como pano de fundo o desenrolar de inúmeras greves em fins do século XIX e início do século XX; o surto industrial, propiciado pelos efeitos da Primeira Guerra Mundial e a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930).

## 2.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

De acordo com Mauricio Godinho Delgado<sup>23</sup>, caracterizado como ramo especializado do Direito, o Direito do Trabalho é oriundo do segmento obrigacional civil, ainda que dele se

---

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>21</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo. LTr. 2011.

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

apartando e se distanciando de modo pronunciado. Trata-se de ramo especializado que se construiu a partir de específica relação jurídica de trabalho: o vínculo de emprego.

Quanto a sua conceituação o doutrinador Sergio Pinto Martins<sup>24</sup> diz que o:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Para o autor supracitado a palavra conjunto revela que a ordem jurídica trabalhista é composta de várias partes organizadas, formando um sistema, um todo.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho contém princípios que são proposições genéricas das quais derivam as demais normas. Com o conhecimento desses princípios, há um tratamento científico dado à disciplina, justificando, também, sua autonomia.

Conforme bem observa Amauri Mascaro Nascimento<sup>25</sup> a contribuição doutrinária tem na obra de Américo Plá Rodriguez, “Os princípios do direito do Trabalho”, a sua mais ampla, conceituada e valiosa formulação, pois o Direito do Trabalho é apresentado como tendo um princípio maior coerente com as suas finalidades que é o princípio protetor do trabalhador. Sob essa perspectiva, cabe a esse ramo do Direito promover o equilíbrio que falta na relação jurídica diante do desnivelamento entre empregador e empregado.

Segundo Plá Rodriguez<sup>26</sup> “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”.

Para o consagrado professor uruguaio, autor acima mencionado, ainda que no direito comum exista uma constante preocupação em assegurar a igualdade jurídica entre as partes, no ramo justralhista a preocupação primordial passa a ser a de proteger apenas uma das partes com o objetivo de atingir-se uma igualdade substancial e verdadeira entre os contratantes. Plá Rodriguez ainda afirma que o fundamento deste princípio se conecta à própria razão de ser do Direito do Trabalho, onde o legislador não deve pois manter a falsa ideia de igualdade existente

---

<sup>24</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34.ed. São Paulo. Saraiva. 2018, p. 65.

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo. LTr. 2011.

<sup>26</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3º ed. Atualizada. São Paulo: LTr, 2000, p. 35.

entre as partes do contrato de trabalho, mas inclinar-se para uma compensação dessa desigualdade com uma proteção jurídica favorável ao trabalhador.

Nesse sentido, segundo Delgado<sup>27</sup>:

O Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. Parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado.

Para Plá Rodriguez<sup>28</sup> o princípio da Proteção ao Trabalhador se expressa sob três formas distintas: o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador; e o princípio da interpretação *in dubio, pro misero*.

Contudo, segundo Vólia Bomfim Cassar<sup>29</sup> é bem verdade não existir consenso na doutrina se este princípio é gênero de todos os outros princípios de Direito do Trabalho ou apenas dos três princípios acima destacados. Contudo, ressalte-se ao fato que dos três subprincípios, ora apresentados, o único abordado no presente artigo é o princípio da norma mais favorável, por ser esse o objeto deste estudo.

## 2.2 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Conforme o doutrinador Mauricio Godinho Delgado<sup>30</sup>:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da 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).

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 202.

<sup>28</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3º ed. Atualizada. São Paulo: LTr, 2000.

<sup>29</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.ª ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

<sup>30</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 202.

Delgado afirma que a visão mais ampla do princípio atua portanto em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.

Em se tratando de sua fase pré-jurídica o princípio age como critério de política legislativa, influenciando no processo de construção desse ramo jurídico especializado. Já na fase jurídica, configurada após construída a regra, o mesmo princípio atua tanto como critério de hierarquia de regras jurídicas, como princípio de interpretação de tais regras.

Delgado<sup>31</sup> esclarece, por sua vez, que como princípio de interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador. Já como critério de hierarquia, permite eleger como regra preponderante, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, considerados certos procedimentos objetivos orientadores, naturalmente.

Dentre as dimensões ora apresentadas, a que nos interessa no presente artigo, ressalte-se, é a dimensão hierarquizante.

Portanto, nesse sentido, segundo a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar<sup>32</sup>:

O princípio da norma mais favorável deriva do princípio da proteção ao trabalhador e pressupõe a existência de conflito de normas aplicáveis a um mesmo empregado. Nesse caso, deve-se optar pela norma que for mais favorável ao obreiro, pouco importando sua hierarquia formal. Em outras palavras: o princípio determina que, caso haja mais de uma norma aplicável a um mesmo trabalhador, deva-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem levar em consideração a hierarquia das normas.

Cassar<sup>33</sup> afirma que levando-se em conta outras áreas do Direito a regra geral leva em conta que, quando houver conflito de normas aplicáveis ao mesmo caso concreto, deve ser levada em conta a de grau superior e, sendo essas de igual hierarquia, a promulgada mais recentemente ou a regra especial. No entanto, em termos do Direito do Trabalho a regra é diferente, devendo ser levada em conta a norma mais favorável ao trabalhador. Abre-se mão à hierarquia formal de norma evidenciando-se à fonte que for mais favorável ao empregado, desde que esteja acima do mínimo legal.

---

<sup>31</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>32</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.ª ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 181.

<sup>33</sup> Ibid.

Por sua vez, Sergio Pinto Martins<sup>34</sup> afirma que a regra da norma mais favorável está implícita no caput do art. 7º da Constituição, quando prescreve: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social. (grifos nossos)”**

Assim para Martins<sup>35</sup>, o art. 7º da Constituição estabelece direitos mínimos, que são completados ou melhorados pela legislação ordinária ou pela vontade das partes. Sendo o seu principal objetivo melhorar as condições de trabalho. Também, segundo o mesmo doutrinador, o artigo 19,8 da Constituição da OIT determina a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

Art. 19,8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados **condições mais favoráveis** que as previstas pela convenção ou recomendação. (**grifos nossos**)

Porém, para Amauri Mascaro Nascimento<sup>36</sup>, deve-se levar em conta que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, como todo princípio, não é absoluto. A esse cabem exceções as quais são resultantes de imperativos diferentes, tais como: Primeira, diante das leis proibitivas, uma vez que, se o Estado, por lei, vedar que por meio de outras normas jurídicas seja dispensado um tratamento mais benéfico para o trabalhador, será inaplicável, por contrariar a lei, uma convenção coletiva que infringir a proibição; Segunda, diante de leis de ordem pública, ainda que não expressamente proibitivas, pela sua função de garantia maior da sociedade.

### 2.3. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Para Mauricio Godinho Delgado<sup>37</sup>, o Direito Comum tem como critério de hierarquia normativa preponderante a seu favor a óbvia virtude da singeleza, sendo que esse vem propiciar

---

<sup>34</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34.ed. São Paulo. Saraiva. 2018, p. 135.

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo. LTr. 2011.

<sup>37</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

um claro caminho a sua compreensão e cumprimento. A pirâmide normativa por sua rigidez e inflexibilidade permite transparência à relação de superioridade e inferioridade entre os diplomas jurídicos. Dessa feita, reduz-se a margem de perplexidade e contradições na atuação dos operadores do Direito. Já em oposição ao Direito Comum, o *justrabalista*, por ser plástico, flexível e variável, assume caráter de maior complexidade em sua estruturação e dinâmica operacional, dificultando um claro e objetivo caminho para sua compreensão e cumprimento.

Conforme observa Delgado<sup>38</sup>:

Por essa razão, a Ciência do Direito aplicada ao ramo trabalhista busca construir teorias que sejam consistentes e hábeis, a conferir o máximo de objetividade e universalidade possíveis à execução do critério hierárquico prevalecente no Direito do Trabalho.

Para o autor supracitado há duas teorias centrais que se destacam nesse intento sob o nome de *acumulação* e de *conglobamento*. Essas têm como intensão informar critérios de determinação da norma mais favorável (elemento balizador do vértice da pirâmide normativa), tomando como orientadores os processos lógicos de avaliação e seleção entre as normas jurídicas postas em análise e cotejo.

No trato das questões que lhe são propícias, a teoria da acumulação propõe como requisito de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, a divisão do conteúdo dos textos normativos, devendo-se retirar os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador. Já a teoria do conglobamento constrói um procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas bastante diverso do anterior. De acordo com essa última teoria não se dividem preceitos ou institutos jurídicos. Os conjuntos normativos são apreendidos globalmente, observado o mesmo universo temático; preservada essa seleção, é o referido conjunto comparado aos demais, também globalmente apreendidos, encaminhando-se, então, pelo cotejo analítico, à definição do conjunto normativo mais favorável.

Ainda de acordo com o autor em epígrafe, na seleção da regra mais favorável, o interprete e aplicador do Direito terá de se submeter a algumas condutas objetivas, que lhe possibilitem respeitar o caráter científico da compreensão e apropriação do fenômeno jurídico. Nesse sentido, haverá de se considerar não o trabalhador específico, mas sim, o trabalhador como ser componente de um universo mais amplo (categoria profissional, por exemplo).

---

<sup>38</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p.187.

Para Delgado<sup>39</sup>, no que se refere ao processo de hierarquização de normas, o operador do direito não poderá permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica. A escolha da regra mais favorável não se pode fazer por meio de uma separação tópica e casuística de regras, juntando-se preceitos favoráveis ao empregado e praticamente criando-se ordens jurídicas próprias e provisórias em face de cada caso concreto, conforme preconiza a teoria da acumulação.

Ao contrário, o operador do direito deve encontrar a regra mais favorável, fazendo o enfoque globalmente do conjunto de regras componentes do sistema, indicando, no máximo, os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básicos que sempre devem orientar o fenômeno do Direito (teoria do conglobamento).

Portanto, segundo Delgado<sup>40</sup>:

A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justralhista com a essencial noção de sistema inerente à ideia de Direito - e de ciência.

Corroborando com o exposto acima, vejamos como o princípio da norma mais favorável foi sendo aplicado no nosso ordenamento jurídico pátrio, antes da Reforma Trabalhista, com os seguintes julgados:

PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO OBREIRO. Ante previsão mais favorável em Convenção Coletiva de Trabalho, esta prevalecerá sobre outra estabelecida em Acordo Coletivo de Trabalho, pela aplicação do princípio da norma mais favorável contido no artigo 620 do texto consolidado. Nego provimento. (TRT 17ª R., RO 0042300-74.2004.5.17.0151, Pleno, Rel. Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, Rev. Desembargador Jailson Pereira da Silva, DEJT 04/07/2005).

(TRT-17 - RO: 00423007420045170151, Relator: JUÍZA WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI, Data de Publicação: 04/07/2005)

Sobre este acórdão, o princípio da norma mais favorável foi aplicado com base no artigo 620 da CLT. Este artigo tinha redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, e dispunha que: “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

<sup>39</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>40</sup> Ibid, p. 188.

APLICAÇÃO DA NORMA JURÍDICA. HIERARQUIA DAS LEIS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. -O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente da hierarquia-. Apelo patronal improvido.

(TRT-1 - RO: 15443220115010342 RJ, Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Data de Julgamento: 25/09/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 09-10-2013)

Neste acórdão, observamos a particularidade do direito do trabalho, no que se refere o princípio da norma mais favorável, que na possibilidade de aplicação de dois dispositivos normativos distintos, prevalecerá aquele que se revelar mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia.

CONFLITO APARENTE DE NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. O conflito aparente de normas coletivas deve ser solucionado segundo o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. No entanto, a verificação da regra mais benéfica deve ser feita de acordo com a teoria do conglobamento, ou seja, a partir da análise de cada norma como um todo, e não das cláusulas isoladamente.

(TRT-1 - RO: 00000389020125010049 RJ, Relator: Marcos Cavalcante, Data de Julgamento: 27/05/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 10/06/2015)

Por sua vez, neste acórdão, observa-se que para a aplicação do princípio da norma mais favorável, o Brasil adotara a teoria do conglobamento. Teoria que admite a seleção do sistema normativo mais favorável ao trabalhador, sem possibilidade de fracionamento ou exclusão de preceitos ou institutos jurídicos nele previstos.

Dos julgados ora apresentados, depreende-se o quanto consolidado em nosso ordenamento jurídico na seara trabalhista está o princípio da norma mais favorável. Sempre com vistas a proteção do trabalhador.

### **3. REFORMA TRABALHISTA**

Se no tópico anterior tratamos da origem do Direito do Trabalho, com vistas à compreender a importância do princípio da proteção como fundamento e base de toda ordem jurídica trabalhista, da qual deriva o princípio da norma mais favorável, objeto do presente estudo; por sua vez, neste tópico, trataremos do Direito do Trabalho na sua fase atual, com vistas à compreender a Reforma Trabalhista.

Em outras palavras, quanto à Lei 13.467/2017, o presente tópico não visa abordar os pontos alterados pela CLT, mas sim, de maneira geral, situar a Reforma Trabalhista nesse contexto maior em que hoje se encontra esse ramo jurídico.

### 3.1. GLOBALIZAÇÃO E A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento<sup>41</sup>, o Direito do Trabalho teve a sua consolidação marcada pela necessidade dos ordenamentos jurídicos em face das suas finalidades sociais, que o caracterizam como regulamentação jurídica das relações de trabalho que se desenvolvem nos meios econômicos de produção de bens e prestação de serviços.

O Direito do Trabalho, portanto, embora mantendo os seus objetivos iniciais de tutela do trabalhador, chega em nossos dias passando a desempenhar, também, uma função coordenadora dos interesses entre o capital e o trabalho. O conjunto das leis trabalhistas de defesa dos interesses dos assalariados passaram a conviver com outras normas destinadas a solucionar questões próprias de épocas de crise.

Isso porque, como dito anteriormente, esse ramo do Direito é muito dinâmico, mudando as condições de trabalho com muita frequência, pois está intimamente relacionado com as questões econômicas.

Assim, na fase econômica atual, como bem observa Nascimento<sup>42</sup> “a globalização da economia é um fato irreversível; a ciência ganha importância como fator de desenvolvimento da produção” e diz<sup>43</sup>:

Assistimos às transformações do mundo das relações de trabalho numa sociedade que produz mais com pouca mão de obra. A tecnologia mostrou o seu lado cruel: a substituição do trabalho humano pelo software; a desnecessidade, cada vez maior, de um quadro numeroso de empregados para obter os mesmos resultados com redução da demanda de trabalhadores entre 25% e 35% da força de trabalho; a informatização e a robótica como principais fatores do crescimento da produtividade; o aumento do desemprego e do subemprego em escala mundial; o avanço da sociedade de serviços maior do que a sociedade industrial; novas profissões; sofisticados meios de trabalho, uma realidade bem diferente daquela na qual o direito do trabalho nasceu.

---

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo. LTr. 2011.

<sup>42</sup> Ibid, p. 47.

<sup>43</sup> Ibid, p. 47.

Em linhas gerais, podemos caracterizar a globalização, conforme observa Vólia Bomfim Cassar<sup>44</sup>, como “parte de um todo formado pelo neoliberalismo, privatizações, multinacionais, dentre outros elementos que concernem à estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, suas relações internacionais e à ordem socioeconômica nacional e mundial”.

Esse conjunto de transformações quer sejam existentes no processo de trabalho quer sejam nas práticas econômicas geram consequências lógicas, as quais são sentidas por todos. Como reação a esse contexto, põem-se em xeque os fundamentos em que se baseia o modelo do bem-estar social do trabalhador. O excesso de proteção ao trabalhador torna-se alvo de dúvidas.

Cassar<sup>45</sup>, afirma que na ótica neoliberal poderá ocorrer uma revisão das garantias mínimas, devendo o Estado fazer o papel de enxuga-las. No entanto, os efeitos da minimização do Estado onde realizou-se o welfare são bem inferiores quando comparados àqueles em que nunca houve um Estado Social, como é o caso do nosso país. No Brasil as ideias de modernização e de reintegração da atividade econômica na vida social nunca foram cumpridas.

Tomando como base tais pressupostos os empregadores aproveitam-se tanto do enfraquecimento do poder sindical quanto da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.

Por causa disso, Cassar<sup>46</sup> afirma que:

é necessário firmar um projeto nacional, para que os Estados não fiquem à mercê das exigências externas, fazendo triunfar os interesses da nação, mesmo num mundo globalizado. A nossa Constituição estabelece um Estado forte, intervencionista e regulador. A desregulamentação desmedida e a minimização dos direitos enfraquecem o Estado, único agente capaz de, através de políticas públicas, erradicar as desigualdades sociais que se avolumam em nosso país.

Atualmente o Direito do Trabalho encontra-se em uma fase de transição, sendo questionado o paternalismo estatal, ou seja, a intervenção estatal em regras privadas. Para alguns deve ocorrer a total abstinência do Estado nas relações de trabalho, onde o contrato de trabalho deve ficar à mercê das regras do mercado. Justifica-se para tanto que o modelo que

---

<sup>44</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.<sup>a</sup> ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 22.

<sup>45</sup> Ibid.

<sup>46</sup> Ibid, p. 24.

inspirou o welfare não existe mais e que os trabalhadores atuais são mais conscientes e menos explorados.

Ainda de acordo com Cassar<sup>47</sup>, existe já para outros, apesar de reconhecerem a importância das mudanças no Direito do Trabalho, compreendem também que o Brasil ainda não pode ser visto como país que efetivou o welfare (o bem-estar social), pois ainda sofremos a existência do trabalho escravo; exploração do trabalho do menor; condições sub-humanas de trabalho e legislação trabalhista ainda muito desrespeitada. Dessa feita, não podendo ser defendida a total abstinência do Estado desta relação privada.

### 3.2. UMA VISÃO GERAL SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

Aprovada rapidamente no Congresso Nacional, a Lei n. 13.467/2017, alterou profundamente o Direito e o Processo do Trabalho e, associada à vigência temporária da MP 808/2017, trouxe consigo muitas questões ainda sem respostas, afetando todos os profissionais que atuam na área trabalhista.

Conforme relata José Lucio Munhoz<sup>48</sup> a Lei acima supracitada foi sancionada pelo Presidente da República, Michel Temer, em 13 de julho de 2017, entrando em vigor 120 dias depois, em 11 de novembro de 2017. No que se refere a sua tramitação ela foi pautada por grande controvérsia, uma vez que quase dois terços do Parlamento, o Presidente da República e Ministros de Estado encontravam-se indiciados em inquéritos criminais ou respondendo como réus em processos de corrupção, formação de quadrilha, lavagem de dinheiro, entre outros delitos descobertos no curso das investigações da operação “Lava-Jato”, em tramitação na 13ª Vara da Justiça Federal de Curitiba, sob a condução do até então Juiz Federal Sérgio Moro, e com desdobramentos em outras unidades jurisdicionais no país e no Supremo Tribunal Federal.

Para diversos segmentos da sociedade, existia a necessidade de uma reforma na legislação trabalhista do país como alternativa de criar maior flexibilidade aos contratos de

---

<sup>47</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.ª ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

<sup>48</sup> LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (Org). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo**. São Paulo: LTr, 2018.

trabalho, excluir alguns exageros protetivos e contribuir na geração de empregos. Por outro lado, setores como sindicatos e movimentos sociais atacavam ao conjunto de propostas, percebendo-a como uma medida de prejudicar os direitos dos trabalhadores.

Ainda segundo relata Munhoz<sup>49</sup>:

Nesse cenário, o projeto de Lei n. 6.787/2016 foi apresentado à Câmara dos Deputados, em 23 de Dezembro de 2016, contendo apenas 13 modificações em artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/1974), basicamente visando criar o regime de trabalho por tempo parcial e a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, limitar a interpretação dada pela Justiça do Trabalho aos acordos coletivos, ampliar as hipóteses de trabalho temporário e atualizar algumas das multas previstas na legislação trabalhista. Era um projeto muito aquém do que veio a ser a versão final da Reforma Trabalhista, quase sete meses depois, cujos contornos só foram efetivamente estabelecidos quando da publicação da Lei n. 13.467, em 13 de julho de 2017.

E termina o mesmo autor<sup>50</sup> relatando que:

Em 07 de Fevereiro de 2017, o Plenário da Câmara dos Deputados, aprovou a criação da Comissão Especial para apreciar os 13 artigos do projeto encaminhado pelo Governo; no dia 09 do mesmo mês, a Comissão foi instalada e, em 12 de abril, foi apresentado pelo Relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB), não apenas um relatório sobre a proposta originalmente ofertada, mas um texto totalmente novo e ampliado, que acabou dando, quase que integralmente, os contornos da reforma. Já no dia 26 de abril de 2017, apenas 14 dias depois da sociedade conhecer o conteúdo da nova proposta, o plenário da Câmara dos Deputados aprovou o texto do relator, com pequenas alterações, encaminhando a matéria ao Senado Federal, onde chegou em 28 de abril. O parecer do relator, Senador Ricardo Ferraço (PSDB), mantendo o texto que veio da Câmara dos Deputados, foi votado em Plenário no dia 11 de julho, sendo encaminhado à sanção presidencial, o que ocorreu em 13 de julho de 2017.

Com base no texto da reforma apresentado pelo relator, em 12 de abril, e sua votação no plenário da Câmara no dia 26 do mesmo mês, ficou constatado que não existiu qualquer debate mais aprofundado com a sociedade e, menos ainda, a negociação democrática com os principais atores, ou seja, as entidades sindicais de empresários e trabalhadores.

Sobre a Reforma Trabalhista Vólia Bomfim Cassar<sup>51</sup> comenta:

A Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) alterou a CLT para reduzir direitos dos empregados, autorizar que o ajuste escrito entre as partes possa flexibilizar algumas regras trabalhistas e deu maior amplitude à flexibilização coletiva, pois permite a redução de direitos desde que autorizada pelo acordo coletivo ou convenção coletiva, prevalecendo o negociado sobre o legislado.

---

<sup>49</sup> LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (Org). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo**. São Paulo: LTr, 2018, p. 24.

<sup>50</sup> Ibid, p. 24.

<sup>51</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.ª ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 40.

Para Sandro Sacchet de Carvalho<sup>52</sup>, entre os diversos elementos na reforma que ampliam a discricionariedade do empregador sobre os contratos individuais e coletivos pode-se destacar: expansão do banco de horas, jornada 12-36, indenização de intervalo de descanso, ampliação da jornada por tempo parcial, estabelecimento do trabalho intermitente, vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado, possibilidade de terceirização irrestrita, equiparação do trabalhador hipersuficiente com o contrato coletivo, possibilidade de demissão coletiva sem autorização do sindicato, entre outros itens.

O mesmo autor<sup>53</sup> ainda destaca que ao mesmo tempo em que o ponto principal da reforma proposta foi sobrepor o negociado sobre o legislado, de maneira a tornar mais flexíveis as relações de trabalho mediante a negociação entre empregadores e empregados, essa não se preocupou em fortalecer a associação coletiva dos trabalhadores; pelo contrário, essas personagens chegam à negociação mais enfraquecidos, na medida em que a Lei nº 13.467/2017 ainda procura descentralizar ao máximo as negociações, dificultando o aumento do poder de barganha dos trabalhadores, bem como procura restringir a intervenção da JT.

### 3.3 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR COMO LIMITE À FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

Para Vólia Bomfim Cassar<sup>54</sup>, uma vez que atualmente o mundo passa por uma crise nas relações de trabalho ocasionada pelas mudanças geradas tanto pela globalização, quanto pela robótica, pelo desemprego em massa e a mundialização da economia, tem-se verificado uma total descrença com relação às oportunidades de trabalho e uma suposta conformação das pessoas com as mudanças na legislação trabalhista, o que tem gerado uma queda da autoestima e da própria dignidade.

---

<sup>52</sup> CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma Visão Geral sobre a Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf). Acesso em 09.junho.2018.

<sup>53</sup> Ibid.

<sup>54</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.ª ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

É importante destacar, para Cassar<sup>55</sup>, que a desregulamentação do Direito do Trabalho não se confunde com a flexibilização das regras trabalhistas. A desregulamentação tem como pressuposto a ausência do estado (Estado mínimo), negação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa e a autonomia privada para regular a relação de trabalho.

Em contrapartida a flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, a fim de que sejam garantidos os direitos do trabalhador, ainda que apenas os direitos básicos. Ainda para mesma autora<sup>56</sup> alguns doutrinadores defendem que a flexibilização pode ser de três tipos: flexibilização de necessidade; flexibilização de adequação; flexibilização abusiva.

O primeiro tipo de flexibilização tem como foco o resgate ou a manutenção da saúde da empresa, já que a existência dessa é fundamental para a garantia de emprego ao trabalhador. Por esse tipo de flexibilização, se o empregador realmente estiver atravessando dificuldades financeiras que coloquem em risco sua existência podem ser aceitas as reduções de vantagens trabalhistas. Uma vez entendida como medida de exceção, tal situação será mantida apenas durante o momento de crise e de recuperação da empresa.

Já o segundo tipo de flexibilização pode ser entendida como o mecanismo utilizado para adequar as regras trabalhistas às condições de trabalho. Ela é aplicada quando a empresa não se encontra atravessando crise financeira, mas precisa moldar a legislação à situação fática. É o caso, por exemplo, que se dá, quando a empresa tem períodos de alta e baixa produtividade podendo adequar os períodos de férias, o banco de horas ou contrato por tempo parcial para que se adequem aos respectivos períodos.

Por sua vez, o terceiro e último tipo de flexibilização ocorre quando a mesma é utilizada apenas para aumentar a lucratividade da empresa, que não está atravessando dificuldades econômicas, mas, assim mesmo, se utiliza das normas coletivas para revogar ou suprimir direitos legais dos trabalhadores.

Contudo, sobre esse assunto, Cassar<sup>57</sup> observa:

Infelizmente, nenhum tipo de flexibilização foi vedada pela Lei 13.467/17 e, ao contrário da lógica, não exigiu contrapartidas proporcionalmente vantajosas para os casos de flexibilização por adequação ou abusiva. Ao contrário, apenas para as

---

<sup>55</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.<sup>a</sup> ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> Ibid, p. 39.

hipóteses de redução de salário ou (e) jornada (logo, para os casos de flexibilização por necessidade) é que a lei exigiu uma contrapartida para a validade da norma coletiva flexibilizadora: proteção dos empregados contra a dispensa imotivada durante a vigência do instrumento coletivo (art. 611-A, § 3º, CLT). Para as demais flexibilizações, a não concessão de contrapartida recíproca não torna nula a norma coletiva (art. 611-A, § 2º).

De acordo com a mesma autora<sup>58</sup> torna-se objetivo de todos que estudam o Direito do Trabalho encontrar o equilíbrio para essa delicada situação de crise social. Sendo que a maior tendência entre os doutrinadores é na direção da flexibilização como resposta para os conflitos sociais gerados pelo desemprego crescente, desde que a sua realização ocorra de forma responsável, sem abusos, e quando realmente possa ser comprovado que a empresa esteja atravessando grave crise econômica. A aplicação da flexibilização, portanto, só deve ser aplicada para a manutenção da saúde da empresa e, conseqüentemente, do nível de emprego.

Para tanto o Estado deverá funcionar como elemento regulador desta relação de trabalho e, excepcionalmente, permitir a redução de direitos trabalhistas sempre que se fizer comprovada a precária situação econômica da empresa, evitando a sua extinção.

Segundo Cassar<sup>59</sup>:

Através de uma visão pós-positivista dos princípios, como espécie do gênero norma constitucional, necessário é localizar alguma solução no Direito do Trabalho que sirva de ponto de equilíbrio entre o princípio de proteção ao trabalhador, implícito e explícito em diversas normas imperativas de ordem pública, os direitos garantidores da dignidade humana e a necessidade atual da manutenção da saúde da empresa.

Assim, para Cassar<sup>60</sup>, o princípio constitucional da proteção do trabalhador preconizado no caput do art. 7º da CRFB “analisado de acordo com a moderna hermenêutica constitucional como norma de eficácia plena, deve ser o agente limitador da flexibilização, coibindo os abusos, a aplicação irrestrita do instituto e o desvio de sua finalidade”.

Contudo, conforme observa a mesma doutrinadora<sup>61</sup>:

Os temas relacionados com a flexibilização das relações trabalhistas e a sua limitação pelo princípio constitucional da proteção do trabalhador merecem maior reflexão em todos os sentidos, principalmente depois da aprovação da Reforma Trabalhista em 2017. A análise dos casos concretos e a formação da doutrina e jurisprudência conseqüente darão com o tempo melhor contorno a estas questões. O que não se deseja

---

<sup>58</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.<sup>a</sup> ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

<sup>59</sup> Ibid, p. 33.

<sup>60</sup> Ibid, p. 32.

<sup>61</sup> Ibid, p. 46.

em uma sociedade civilizada é que haja maiores desrespeitos à dignidade humana e, particularmente, na sociedade brasileira, onde a desigualdade é flagrante, que não se viabilizem meios para conquista da igualdade substancial.

Pode-se afirmar, portanto, que a flexibilização responsável e não abusiva é imprescindível para viabilização de algumas relações de trabalho desde que dimensionada pela ótica constitucional. É fundamental, ainda, que, ante o imperativo da eficácia econômica, a flexibilização deve estar conectada à exigência de uma ética de justiça social, inspirada em uma ordem democrática que conserve o exercício de direitos fundamentais.

#### **4. MITIGAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL**

Conforme afirma Vólia Bomfim Cassar<sup>62</sup>, o princípio da norma mais favorável deriva do princípio da proteção e pressupõe a prévia existência de um conflito entre normas aplicáveis a um mesmo trabalhador. Em sua ocorrência devendo-se optar pela norma que for mais favorável ao obreiro, sem se levar em conta a sua hierarquia formal. Em outras palavras: o princípio determina que na existência de mais de uma norma aplicável a um mesmo trabalhador, deve-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem se levar em consideração a hierarquia das normas.

No entanto, a Lei 13.467/2017 desconsidera tal princípio quando, por exemplo, determina no art. 620 da CLT a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção. Por esse viés normativo só importará em exceção ao princípio evidentemente, quando o acordo coletivo contiver direitos menos favoráveis ao trabalhador que a convenção coletiva, pois prevalecerá.

Outro exemplo é a possível prevalência dos direitos previstos no contrato sobre os direitos mais benéficos previstos na CLT ou nas normas coletivas, hipótese contida no parágrafo único do art. 444 da CLT, que só poderá ser aplicado ao empregado que percebe salário igual ou superior a duas vezes o valor máximo dos benefícios da Previdência Social e, ainda, que possua diploma de curso superior.

Outra exceção trazida pela Reforma Trabalhista é a ampla flexibilização prevista no art. 611-A da CLT, que autoriza a norma coletiva a reduzir direitos. Entende-se que nesses casos,

---

<sup>62</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. 2ª reimpressão. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

o acordo coletivo ou a convenção coletiva prevalecerá, mesmo que reduza ou suprima direitos previstos na lei, no regulamento interno da empresa, na norma interna ou no plano de cargos e salários.

Passemos agora a análise de cada um dos artigos supracitados.

#### 4.1 PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO: ARTIGO 620 DA CLT

De acordo com Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado<sup>63</sup>, o art. 620 da CLT, trata da hierarquia das normas negociais coletivas. Em sua redação original, o dispositivo determinava que “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”. Com base nesse texto, a regra jurídica conferia efetividade ao princípio da norma mais favorável, diretriz normativa, conforme alguns doutrinadores, constitucionalizada pelo caput do art. 7º da Constituição de 1988.

Portanto, esclarece esses mesmos autores, que havendo conflito entre acordo coletivo e convenção coletiva deveria, antes da Lei 13.467/17, ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador segundo o critério da teoria do conglobamento.

Nesse sentido, podemos observar os seguintes julgados:

PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO OBREIRO. Ante previsão mais favorável em Convenção Coletiva de Trabalho, esta prevalecerá sobre outra estabelecida em Acordo Coletivo de Trabalho, pela aplicação do princípio da norma mais favorável contido no artigo 620 do texto consolidado. Nego provimento. (TRT 17ª R., RO 0042300-74.2004.5.17.0151, Pleno, Rel. Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, Rev. Desembargador Jailson Pereira da Silva, DEJT 04/07/2005).

(TRT-17 - RO: 00423007420045170151, Relator: JUÍZA WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI, Data de Publicação: 04/07/2005)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – ACORDO COLETIVO – CONVENÇÃO COLETIVA – PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL – ART. 620 DA CLT – TEORIA DO CONGLOBAMENTO. Nos termos do art. 620 da CLT, as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo. Na apuração da norma mais vantajosa, deve ser considerado todo o conteúdo dos instrumentos

---

<sup>63</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**; São Paulo: LTr, 2017.

coletivos cotejados, consoante prega a teoria do conglobamento. Agravo de instrumento desprovido.

(TST – AIRR: 19110220115030148 1911-02.2011.5.03.0148, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 06/02/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/02/2013)

PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. OBSERVÂNCIA DO ART. 620 DA CLT. APLICABILIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. A teor do artigo 620 da CLT, no conflito entre um Acordo e uma Convenção Coletiva de Trabalho, deve prevalecer a norma que, em seu todo, seja mais benéfica ao empregado. Aplicam-se, dessa forma, a teoria do conglobamento e o princípio constitucional da norma mais favorável, consubstanciado no caput do art. 7º da Constituição da República. Na hipótese, deve ser mantida a decisão de origem que reconheceu como aplicável o instrumento coletivo que prevê o piso salarial mais favorável ao Obreiro.

(TRT - 3 - RO: 00103741020165030098 0010374-10.2016.5.03.0098, Relator: Marcio Ribeiro do Valle, Oitava Turma, Data de Publicação: 30/05/2017)

Levando-se em conta a nova redação imposta pela Lei da Reforma Trabalhista a regra estabelece-se em sentido contrário. Assim dispõe a atual redação do art. 620 da CLT: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Dessa feita o objetivo passa a ser o de fixar, sempre, a prevalência das cláusulas contidas em acordo coletivo de trabalho sobre as cláusulas inerentes à convenção coletiva de trabalho, independentemente de se tratar de cláusulas supressoras e/ou restritivas de direitos fixados na respectiva CCT.

Observa, portanto, os doutrinadores Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado<sup>64</sup> que: “essa alteração legislativa não toma em consideração a matriz humanística e social da Constituição de 1988 e das normas internacionais de Direitos Humanos vigentes no Brasil, uma vez que negligencia, injustificadamente, o princípio da norma mais favorável”.

Ainda importa destacar, segundo os mesmos autores<sup>65</sup>, que:

a alteração legislativa incorporada ao art. 620 da Consolidação vislumbra na negociação coletiva de trabalho um instrumento adicional de regressão no patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito Individual do Trabalho na ordem jurídica do País. Ao invés de ser um instrumento de harmonização, agregação e, em certas situações, de adequação em face do patamar civilizatório mínimo fixado no Direito Individual do Trabalho, a negociação coletiva passaria a se firmar como instrumento de refluxo e de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira.

<sup>64</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**; São Paulo: LTr, 2017, p. 275.

<sup>65</sup> Ibid, p. 276.

#### 4.2. AMPLIAÇÃO DA AUTONOMIA INDIVIDUAL APROXIMANDO O RAMO TRABALHISTA DO DIREITO COMUM: ARTIGO 444, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT

Ao introduzir um novo parágrafo único no art. 444 da CLT, a Lei da Reforma Trabalhista fez a inversão de toda a lógica, do sentido e dos objetivos do Direito do Trabalho com respeito aos empregados referidos no preceito normativo introduzido.

Eis o novo texto legal, posto em destaque logo após a redação prevalecente no caput do mesmo art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Conforme Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado<sup>66</sup>, a Lei da Reforma Trabalhista cria a estratificação de segmentos no universo dos empregados, das instituições e empresas empregadoras, a partir da eleição de dois dados fáticos que destaca: primeiro, o fato de ser o empregado portador de diploma de nível superior; segundo, o fato de esse empregado perceber salário mensal igual ou maior do que duas vezes o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social (desde janeiro de 2019, por exemplo, esse teto é de R\$ 5.839,45; sua dobra equivale, assim, ao montante de R\$ 11. 678,90).

Portanto, o dispositivo ora em comento chancela a possibilidade de um contrato individual de trabalho poder se opor a determinada lei e, até mesmo, norma coletiva, consagrando-se, a prevalência do que foi individualmente negociado sobre o que foi legislado ou negociado coletivamente.

Nesse sentido explicam os doutrinadores Delgado e Delgado<sup>67</sup>:

Ou seja, no mesmo dispositivo que determina a validade de concessões feitas pelo empregador, desde que mais favoráveis ao empregado (caput do art. 444 da CLT), o

<sup>66</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**; São Paulo: LTr, 2017.

<sup>67</sup> Ibid, p. 158.

legislador da reforma trabalhista inseriu preceito em sentido diametralmente oposto. Isto é, a possibilidade de o empregador estipular cláusulas contratuais ou cláusulas de seu regulamento interno gravemente desfavoráveis a um segmento estratificado de seus empregados. É desnecessário relembrar que a regra legal está se reportando ao contrato empregatício, que é um típico contrato de adesão – provavelmente o mais impressionante contrato de adesão que se conhece no sistema econômico e social contemporâneo.

E continuam os mesmos autores<sup>68</sup> a argumentar que:

A extensão da permissão feita pelo texto literal do parágrafo único do art. 444 da CLT e', de fato, inacreditável. Ela atinge, inclusive, todo o rol de temas citados no art. 611-A da CLT (preceito também inserido na Consolidação pela Lei n. 13.467/2017), o qual abrange 15 assuntos trabalhistas, vários deles multidimensionais, registre-se.

A construção dessa regra jurídica se funda na ideia de que, em se tratando de profissional portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior ao padrão de duas vezes o teto dos benefícios previdenciários, ele não se encontraria sujeito a subordinação intensa. Com isso, possuiria o poder de também impor a sua vontade no cotidiano da relação empregatícia.

Trata-se, contudo, segundo os mesmos autores supra mencionados<sup>69</sup>:

de ideia sem qualquer base empírica, teórica ou científica, além de ser manifestamente dissociada da matriz lógica e sistêmica do Direito do Trabalho. Na verdade, a nova regra legal, ladinamente, aplica ao empregado qualificado (do ponto de vista da educação formal) e com salário relativamente razoável no contexto comparativo da economia e sociedade brasileiras (um patamar salarial posicionado em torno do equivalente a 11 salários mínimos, considerada a data de publicação da Lei) o raciocínio que se aplica ao alto executivo de uma grande empresa capitalista, com ganhos anuais milionários e um poder diretivo gigantesco – este, sim, uma real projeção do próprio empregador, um verdadeiro órgão da empresa.

Para o novo diploma legal, essa relativa diferenciação acadêmica e remuneratória seriam suficientes para, basicamente, afastar o Direito do Trabalho da regência normativa desses empregados estratificados, sujeitando-os ao desproporcional exercício do poder empregatício em grande parte de seu conteúdo e dinâmica contratuais.

Pode-se afirmar que se trata de uma regra de evidente caráter discriminatório entre empregados – outra, entre tantas da Lei da Reforma Trabalhista. Trata-se ainda de regra largamente afastada da matriz constitucional de 1988 e do universo normativo internacional trabalhista vigorante no plano interno da sociedade e economia brasileiras.

---

<sup>68</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**; São Paulo: LTr, 2017, p. 159.

<sup>69</sup> Ibid, p. 160.

#### 4.3 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: ARTIGO 611-A DA CLT

A Lei nº 13.467/2017 adotou a orientação da prevalência do negociado sobre o legislado ao acrescentar à CLT o art. 611-A. Integrado por 15 incisos, o novo artigo apresenta extenso rol de assuntos que, segundo a Lei da Reforma Trabalhista, podem ser objeto de normatização pela negociação coletiva trabalhista.

Eis o caput do texto do preceito legal examinado:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

De acordo com Ricardo José Macedo Britto Pereira<sup>70</sup>, mais diretamente em relação às convenções e aos acordos coletivos de trabalho os 15 incisos introduzidos ao artigo 611-A, preveem a prevalência do negociado sobre o legislado nas seguintes matérias: jornada de trabalho, observado o limite constitucional; banco de horas anual; intervalo intrajornada; adesão ao Programa de Seguro Emprego; plano de cargos, salários e funções; regulamento empresarial; representação dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas; registro da jornada de trabalho; troca do dia de feriado; grau de insalubridade; prorrogação da jornada em ambientes insalubres; prêmios e participações nos lucros e resultados.

O mesmo artigo da CLT ainda contém 5 parágrafos prevendo que a ausência de contrapartida expressa não invalida a convenção ou o acordo coletivo; que a redução do salário por instrumento coletivo deve ser acompanhada da garantia de emprego; de que a ação anulatória alcançará a cláusula anulada e a cláusula compensatória; e a participação dos sindicatos subscritores como litisconsortes necessários nas ações anulatórias de cláusulas de convenções ou acordos coletivos.

Para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado<sup>71</sup>, através do artigo 611-A, da CLT, conforme redação imposta pela Lei n. 13.467/2017, evidencia-se o alargamento

<sup>70</sup> PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto. **Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcance constitucionais**. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; NETO, Silvio Beltramelli. (Coord.) **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. 1 ed. Salvador: Jus Podivm, 2018, p. 445 – 467.

<sup>71</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**; São Paulo: LTr, 2017.

extremado e desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho.

Os mesmos autores<sup>72</sup> ainda afirmam que, ao determinar a prevalência do negociado sobre o legislado (caput do art. 611-A da CLT), a Lei n. 13.467/2017 admite-se 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.

Mediante essa extensão extremada e desproporcional de poderes, a Lei também acaba impedindo a materialização do direito fundamental ao trabalho digno, em consequência da autorização à flexibilização de direitos trabalhistas indisponíveis.

Ainda sobre o mesmo artigo da CLT, Delgado e Delgado<sup>73</sup> cometam:

De fato, a flexibilização trabalhista pela via coletiva negociada é uma das marcas e sentidos dominantes da Lei n. 13.467/2017. Esse padrão normativo inviabiliza a materialização do potencial civilizatório da negociação coletiva de atuar como veículo de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho das pessoas humanas trabalhadoras e como mecanismo para a elevação das condições de pactuação da força de trabalho no sistema econômico capitalista.

E acrescentam<sup>74</sup> dizendo: “Curiosamente, ademais, o texto legal apresenta menoscabo ao princípio constitucionalizado da norma mais favorável, inscrito de maneira enfática no art. 7º, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil”.

Também sobre o mesmo artigo, e na mesma linha de pensamento Volia Bomfim Cassar<sup>75</sup> cometa que: “A norma não teve o objetivo de ampliar direitos, pois isso sempre foi possível”. E diz<sup>76</sup> também:

O texto afirma que a enumeração destes direitos nos incisos do artigo é meramente exemplificativa. A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos trabalhistas menos públicos e

---

<sup>72</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**; São Paulo: LTr, 2017.

<sup>73</sup> Ibid, p. 255.

<sup>74</sup> Ibid, p. 255.

<sup>75</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.ª ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 1247.

<sup>76</sup> Ibid, p. 1247.

mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, em direitos disponíveis, de característica privada.

Para Delgado e Delgado<sup>77</sup>, o negociado não subverte e/ou desrespeita, de modo algum, regras e direitos afirmados quer por normas de matriz constitucional, quer por normas internacionais de direitos humanos, quer, até mesmo, por regras e direitos afirmados por lei complementar.

Quanto à nossa Constituição, a regra do inciso XXVI do art. 7º (“reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”), não significa, evidentemente, permissão para que tais instrumentos coletivos privados extingam direitos e garantias trabalhistas. Traduz unicamente o reconhecimento de sua constatação como fonte normativa no Direito brasileiro, sujeita, é claro, às diretrizes e restrições constitucionais, até mesmo ao princípio da norma mais favorável, que foi constitucionalizado pelo caput do art. 7º da Constituição de 1988.

Todavia, conforme observa Delgado e Delgado<sup>78</sup>:

Insistentemente, a Lei n. 13.467/2017 desnatura o sentido constitucional de proteção ao trabalho. É que a Constituição se inspira no conceito de negociação coletiva trabalhista como instrumento de aperfeiçoamento das condições de trabalho (o princípio da norma mais favorável, aliás, é que abre o caput do art. 7º da Constituição Federal, em cujos incisos VI, XII e XVI se insere a referência à negociação coletiva trabalhista). Não há, na Constituição e nas normas internacionais vigentes no Brasil, a ideia de negociação coletiva trabalhista como veículo para a precarização de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas.

Nesse mesmo sentido argumenta Pereira<sup>79</sup>:

O artigo 611-A é igualmente inconstitucional, pois não se pode estabelecer uma prevalência da negociação coletiva prejudicial em relação à lei como critério geral, sem afetar a imposição de melhoria das condições sociais dos trabalhadores. A flexibilização das normas trabalhistas é possível, mas em caráter excepcional e não ordinário.

Da mesma forma, carece de sentido a dispensa de cláusula compensatória na convenção e acordo coletivo de trabalho. Ela retira a ideia de negociação de boa fé mediante concessões recíprocas. O exame do conteúdo do instrumento coletivo é essencial nos termos da Constituição e a aceitação do negociado de forma prejudicial só pode ocorrer por meio de vantagem compensatória.

---

<sup>77</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**; São Paulo: LTr, 2017.

<sup>78</sup> Ibid, p. 79.

<sup>79</sup> PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto. **Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcance constitucionais**. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; NETO, Silvio Beltramelli. (Coord.) **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. 1 ed. Salvador: Jus Podivm, 2018, p. 461.

Consonante Delgado e Delgado<sup>80</sup>, a ruptura com o padrão imperativo de proteção social vai além da regra prevista no art. 611-A, caput, da CLT reformada, isso porque o § 2º do mesmo artigo permite a inexistência de um sistema compensatório de direitos, com contrapartidas recíprocas fixadas por convenção ou acordo coletivo de trabalho (as denominadas “clausulas compensatórias”). Desta feita, para a nova lei, a ausência de clausulas compensatórias não ensejaria nulidade à negociação coletiva pactuada, por não caracterizar vício do negócio jurídico – tese gravemente precarizadora das condições de trabalho das pessoas humanas envolvidas e afrontosa aos princípios e regras constitucionais e internacionais vigentes no País.

Enfim, o refluxo provocado pelo art. 611-A, em sua redação conferida pela Lei n. 13.467/2017, traz a necessidade de retomada do debate sobre as possibilidades e limites da negociação coletiva.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como já mencionado anteriormente a proposta de Reforma Trabalhista que culminou na Lei 13.467, de 2017, tramitou no momento de maior crise de representatividade vivenciada no Brasil. Como se não bastassem os problemas políticos e econômicos pelos quais passam o país, o Congresso Nacional não é capaz de refletir a diversidade da sociedade brasileira, muito menos as minorias existentes no país. Nesse sentido, foi aprovada uma reforma que apesar de passada como mudança necessária e positiva para a sociedade, não contou com participação efetiva dos atores sociais durante a tramitação das suas propostas.

É bem verdade que ainda é cedo para fazer prognósticos acerca dos possíveis resultados que a Reforma Trabalhista produzirá, porém é inquestionável que o âmbito de proteção foi drasticamente reduzido. Ainda que os defensores da reforma entendam que a redução da carga protetiva será importante para redução do desemprego e inclusão no trabalho, o resultado anunciado carece de qualquer confirmação e não apresenta nenhum dado contundente e real para a sua concretude.

---

<sup>80</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**; São Paulo: LTr, 2017.

De acordo com Ricardo José Macedo Britto Pereira<sup>81</sup>, o que se pode ter como referência proximal do que está acontecendo no Brasil é que reformas trabalhistas ocorridas em outros países com o mesmo perfil liberalizante, sobretudo na Europa, e que antecederam a Reforma Trabalhista brasileira não lograram os benefícios anunciados.

O que se tem de real até o momento é que, apesar de todas as críticas lançadas contra a nova lei pelos defensores do sistema protetivo de relações trabalhistas, a sua aprovação ocorreu e ela está sendo aplicada, já que uma inconstitucionalidade de todo o seu texto não se apresenta viável. Resta-nos portanto a sua discussão, o debate acerca da legislação vigente e das modificações impostas, sendo que tais discussões devem ser recebidas como procedimento normal num regime democrático. Da mesma forma, não deve surpreender nem a discussão acerca da constitucionalidade e da operabilidade das novas previsões, muito menos cerceá-las.

Quanto as demais questões abordadas nessa pesquisa, entre elas a do princípio da norma mais favorável, objeto de estudo do presente artigo, ficou demonstrado pelos artigos ora acrescentados (parágrafo único do art. 444 e art. 611-A) ou alterado (art. 620) pela Reforma Trabalhista à CLT, sua mitigação.

Vale lembrar que segundo uma visão mais ampla o princípio da norma mais favorável atua em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.

Assim, se por um lado o princípio da norma mais favorável não cumpriu com sua função informadora, ou seja, não serviu de inspiração para a elaboração do conteúdo do direito positivo, portanto, optando o legislador por outra concepção; por outro lado resta dizer que tais intentos normativos não apresentam qualquer harmonia ou correspondência com a ordem jurídica constitucional brasileira a respeito de direitos individuais e sociais trabalhistas.

---

<sup>81</sup> PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto. **Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcance constitucionais**. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; NETO, Silvio Beltramelli. (Coord.) **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. 1 ed. Salvador: Jus Podivm, 2018, p. 445 – 467.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 09.junho.2018

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 09.junho.2018.

CARVALHO, Sandro Sacchet. **Uma Visão Geral sobre a Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf). Acesso em 09.junho.2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15.<sup>a</sup> ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. 2<sup>a</sup> reimpressão. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

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

LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (Org). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo**. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34.ed. São Paulo. Saraiva. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo. LTr. 2011.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto. **Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcance constitucionais**. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; NETO, Silvio

Beltramelli. (Coord.) **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho.** 1 ed. Salvador: Jus Podivm, 2018, p. 445 - 467.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípio do Direito do Trabalho.** 3. ed. Atualizada. São Paulo: LTr, 2000.