Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos - UNICEPLAC

Curso de Direito

Trabalho de Conclusão de Curso

Reforma trabalhista: antinomia na prevalência da negociação coletiva de trabalho sobre a lei gerada pela reforma trabalhista

Gama-DF

2021

JUAN MITCHELL CONFESSOR DE SOUZA

Reforma Trabalhista: antinomia na prevalência da negociação coletiva de trabalho sobre a lei gerada pela reforma trabalhista

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador Prof. Dr. Ivan Cláudio Pereira Borges

Gama-DF

2021

JUAN MITCHELL CONFESSOR DE SOUZA

Reforma Trabalhista: antinomia na prevalência da negociação coletiva de trabalho sobre a lei gerada pela reforma trabalhista

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama, 07 de maio de 2021.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Ivan Cláudio Pereira Borges

Orientador

Prof.ª MSc Alexandra Tatiana da Silva Marques Bandeira

Examinador

Prof. MSc Bruno Fonseca Gurão

Examinador

A reforma trabalhista: antinomia na prevalência da negociação coletiva de trabalho sobre a lei gerada pela reforma trabalhista

Juan Mitchell Confessor de Souza

Resumo

O presente trabalho tem o objetivo de expor e analisar o aparente conflito normativo entre a disposição do texto da reforma trabalhista que sobrepôs à negociação coletiva de trabalho a lei, o que, aparentemente, parece violar disposições constitucionais sobre o direito trabalhista. Como hipóteses de solução, apresentou-se, no primeiro capítulo, os meios teóricos e práticos que solucionam casos de antinomia aparente no direito trabalhista. No segundo capítulo, a questão central analisa se houve realmente um conflito normativo aparente entre normas infraconstitucionais, lei da reforma trabalhista e as negociações coletivas de trabalho. E no terceiro capítulo se apresenta casos concretos e como o judiciário tem decidido as questões relacionadas ao tema, combinado com marco teórico e a disposição legal do artigo 611-A, da Lei 13.467/17, que permite a prevalência das negociações coletivas de trabalho sobre a lei. Justifica-se a pesquisa no campo acadêmico em razão do dilema que tal fato cria para interpretação e aplicação do direito trabalhista. O método científico de pesquisa empregado é o crítico-metodológico, para o qual o pensamento jurídico é tópico e não dedutivo, e problemático e não sistemático. Concluiu-se, ao final, que a reforma trabalhista realmente gerou novas antinomias ao ordenamento jurídico trabalhista, e que os critérios de aplicação da lei mais favorável e os princípios do direito trabalhista tem a capacidade de solucionar os problemas de incongruência jurídica. No entanto, no atual momento aguarda-se a decisão do STF sobre o tema que abrangerá todos os assuntos relacionados aos limites da negociação coletiva.

Palavras-chave: Negociação coletiva de trabalho – Antinomia aparente – Reforma trabalhista.

Abstract

The present work aims to exhibit and analyze the apparent normative conflict between the provision of the labor reform text that superimposed a collective labor negotiation over the law, which, seems to violate constitutional provisions on labor law. As hypotheses of the solution, presenting, in the first chapter, the theoretical and practical means that solve cases of apparent antinomy in labor law. In the second chapter, the central question analyzes whether there was an apparent normative conflict between infraconstitutional norms, the labor reform law as responsible for collective labor. And in the third chapter, concrete cases are presented and how the judiciary has decided as issues related to the theme, combined with the theoretical framework and the legal provision of article 611-A, of Law 13.467 / 17, which allows the prevalence of collective labor negotiations on the law. Research in the academic field is justified due to the dilemma that this fact creates for the interpretation and application of labor law. The scientific method of research is the critical-methodological one, for which legal thinking is topical and not deductive, and problematic and non-systematic. It was concluded, in the end, that labor reform did generate new antinomies to the labor legal system, and that the most favorable law enforcement criteria and the principles of labor law can solve the problems of legal incongruence. However, at the present moment, the STF decision on the topic is awaited, which will cover all matters related to the limits of collective bargaining.

Keywords: Collective labor negotiation - Apparent Antinomia - Labour reform.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho que regem a ligação entre empregador e empregado no Brasil são estruturadas pela Consolidação das Leis do Trabalho-CLT. No ano de 2017 foi promovida uma alteração nas leis trabalhistas denominada de "reforma trabalhista", a Lei n.º 13.467 de 2017. Esta mudança teve como maior objetivo promover a alteração das leis do trabalho conforme a demanda das relações da sociedade e promover o crescimento de empregos. As importantes modificações realizadas nas leis trabalhistas geradas pela reforma trabalhista, desde o surgimento do projeto de lei sempre se almejou o aprimoramento das relações de trabalho, utilizando como base a negociação coletiva, e ampliação do seu alcance legal.

No sentido de estabelecer a relação entre a reforma trabalhista e a consolidação das leis e direitos trabalhistas, é importante ressaltar que a Constituição Federal de 1988 desde sua promulgação sempre valorizou o instituto das negociações coletivas por mais que com menor autonomia na negociação dos direitos trabalhistas. Devendo ser analisada como inovações apenas os novos "poderes" cedidos as negociações coletivas de trabalho por meio das convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho. Desta forma, o judiciário brasileiro após a reforma vem recebendo grande demanda, que se tornou controversa no entendimento de muitos magistrados no que tange a sobreposição das negociações coletivas de trabalho sobre a lei expressa.

Desta forma, vislumbrando o cenário jurídico gerado pela reforma trabalhista, e com as diversas experiências profissionais o qual as antinomias geradas pela prevalência da negociação coletiva de trabalho a lei estavam inseridas, surgiu a motivação para o estudo do tema, com o intuito de analisar como ocorriam as soluções de antinomias no direito do trabalho e analisando as decisões judicias e como possivelmente venha a decidir o Supremo Tribunal Federal-STF sobre o assunto, que culminou em tema de repercussão geral e suspendeu todos os processos até o julgamento definitivo sobre os processos que tratam sobre a prevalência da negociação coletiva a lei.

Buscando analisar às incongruências legais decorrentes da reforma trabalhista a metodologia aplicada neste trabalho utiliza-se por base o método crítico-metodológico, utilizando da análise bibliográfica, principalmente composta por doutrinas do Direito do Trabalho, doutrinas Constitucionais, e artigos científico. Investigando os limites da negociação coletiva e os efeitos que geram o instituto do negociado prevalecer o legislado, gerando ao poder judiciário uma antinomia jurídica ao saber qual norma realmente deve ser aplicada.

A dificuldade de acesso ao material ocorreu no estudo das antinomias recentes geradas pela reforma, no qual se vislumbra que ainda ocorre muita divergência doutrinaria e

jurisprudencial em uma bibliografia que ainda não é muito abrangente nesta área. No que concerne ao estudo do conceito de antinomia e das suas soluções no direito do trabalho, existe uma grande bibliografia a respeito do tema.

Portanto, a carência de um posicionamento recente uníssono da jurisprudência e da doutrina a respeito das antinomias decorrentes da reforma trabalhista, é a maior dificuldade e onde se vislumbra uma fragilidade no presente estudo.

Visando evidenciar o que mobiliza a presente investigação, no primeiro capitulo se buscará estabelecer o problema da antinomia aparente no direito trabalhista, tomando como ponto inicial a antinomia de forma geral logo após de forma específica no direito trabalhista.

No segundo capítulo, se abordará o dilema da antinomia em razão da reforma trabalhista, na qual se explanará como surgiu a reforma, do que tratou, e os assuntos principais. Assim como, a polêmica entre o texto da reforma e a aplicação subsidiária ou não dos Acordos e Convenções Coletivos de trabalho, bem como a solução jurídica de antinomias utilizada no direito do trabalho no conflito de normas geradas pela prevalência do acordado sobre o legislado.

Por fim no terceiro capítulo, haverá a busca na solução jurisprudencial sobre antinomia no direito trabalhista. Demostrando de forma concreta casos de antinomia na prevalência do acordado sobre o legislado e como tem lidado os juristas com o tema. Com o intuito de elucidar como vinha ocorrendo o entendimento jurisprudencial até o julgamento definitivo do tema pelo STF.

2 O PROBLEMA DA ANTINOMIA APARENTE NO DIREITO TRABALHISTA

O ordenamento jurídico é composto de leis constitucionais, tratados e convenções internacionais e leis infraconstitucionais. Nestas últimas estão inclusas as normas privadas e públicas, que fazem lei entre as partes, bem como as convenções coletivas de trabalho. Este sistema de organização jurídica é composto por leis que de forma organizada e coesa que possuem o objetivo de sanar e proporcionar a pacificação dos conflitos da sociedade, buscando acima de tudo, a segurança jurídica. Neste sentido, o ordenamento jurídico é uma estrutura sistematizada, é então, um conjunto de textos legais reunidos de forma organizada, que não permite incoerências e divergências. (BOBBIO ,1995, p. 203-205)

O problema jurídico da antinomia entre as normas ocorre desde o surgimento das leis e do ordenamento jurídico. No entanto, se o ordenamento jurídico é considerado uma estrutura perfeita não se pode permitir que exista contradição entre normas. Sendo este sistema uma

estrutura organizada qualquer incongruência irá gerar instabilidade social e vulnerabilidade jurídica. (BOBBIO ,1961, p. 203-205). Vejamos o que expõe Maria Helena Diniz sobre a antinomia:

> Antinomia é o conflito entre duas normas, dois princípios, ou de uma norma e um princípio geral de direito em sua aplicação prática a um caso particular. É a presença de duas normas conflitantes, sem que se possa saber qual delas deverá ser aplicada ao caso singular. (DINIZ, 2009, p. 484)

As relações vivenciadas pela sociedade demandam grande complexidade ao ordenamento jurídico isto requer que as normas sejam coerentes e congruentes entre si, desta forma permitindo aos operadores do direito a perfeita aplicação da norma de forma eficaz e sem incoerências. O ordenamento jurídico contribui para uma sociedade organizada e com maior efetividade da justiça. Desta forma, para averiguar a perfeita ordem dentro do ordenamento jurídico há de se avaliar os critérios existentes para a solução de conflitos das divergências que venham a ocorrer entre normas. O ordenamento jurídico deve possuir dispositivos que tenham o poder de solução para as possíveis antinomias de forma logica. (BOBBIO ,1995, p. 110-114)

Para Bobbio (1995, p. 34-35), levando em consideração de que o sistema adotado pelo ordenamento jurídico possui mais de uma norma, a divergência gerada pelas antinomias está elencada dentro dos grandes problemas do ordenamento jurídico, destacando ainda que as antinomias demostram a falta de coerência ou até mesmo a falta de sistematização das normas. Para evidenciar uma antinomia deve-se seguir alguns critérios, primeiramente observar se trata de um assunto jurídico como princípios ou leis, em segundo que estejam em vigência ao se contraditarem, que sejam pertencentes ao mesmo ordenamento jurídico, possuindo competência de mesmo âmbito estabelecendo sua jurisdição sobre o mesmo indivíduo e que sejam opostas as normas dentro do ordenamento jurídico, levando a uma confusão jurídica ao analisar qual norma deve ser adotada. (BOBBIO ,1995, p. 87-89).

A contradição entre as duas normas da antinomia pode ser tanto de forma total quanto parcial, dispostas em um mesmo ordenamento jurídico de mesma competência, colocando o aplicador da lei ou o sujeito a quem é aplicada em uma situação complicada na correta aplicação do sistema jurídico. Há também que observar a antinomia quanto a sua classificação, a primeira é classificada como aparente ou solúvel, pois quando se busca a solução para ela, mesmo que com grande dificuldade, há uma solução por meio de critérios, a segunda classificação da antinomia é a real, também denominada insolúvel, por se tratar de um caso onde não há solução sem que haja a revogação de uma das normas ou seja sua ab-rogação. (FERRAZ, 2003, p. 212)

No ordenamento jurídico brasileiro comum há um escalonamento das normas jurídicas, desta forma, é um sistema em que está inserido a Constituição Federal, tratados e convenções

internacionais firmados e as leis infraconstitucionais que inclusive engloba a CLT. No entanto, o escalonamento contido no direito trabalhista não segue um modelo rígido, a legislação constitucional estipulou o que essa poderá ser flexibilizada observando o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. (MARTINEZ, 2019, p. 110)

Neste sentido, na esfera trabalhista o escalonamento das normas segue de forma atípica, sendo aplicada a norma mais favorável, podendo muitas vezes não ser a norma constitucional ou leis originadas do próprio estado, neste escalonamento em muitos casos está uma norma não estatal, por meio das convenções e acordos coletivos de trabalho, porém, observando sempre o princípio de proteção do trabalhador. (MARTINEZ, 2019, p. 79).

Ademais, no direito do trabalho existe uma grande pluralidade de normas aplicáveis, sejam elas por meio das leis ou normas autônomas. Isso ocorre pelo fato que o trabalhador pode ter suas relações de trabalho regidas pelos diversos dispositivos citados, tais como o próprio contrato individual de trabalho, a CLT, ou seja, por acordos ou convenções coletivas de trabalho, aplicando-se a norma mais favorável, promovendo desta forma melhorias nas condições laborais do trabalhador. (ALMEIDA, 2018, p. 54)

No direito do trabalho, evidencia-se antinomias no que diz respeito a flexibilização na prevalência do negociado sobre o legislado, a Constituição Federal em casos estritos permite esta flexibilização. Contudo com as alterações estabelecidas pela reforma trabalhista muitos direitos passaram a ser alvo de negociação dos acordos coletivos, tais como banco de horas, intervalo, jornada de trabalho, intervalo dentre outras questões que antes da reforma estavam indisponíveis a negociação. A antinomia dos acordos de convenção coletiva que em muitas vezes seguem em oposição a lei expressa e após a reforma trabalhista instituída pela lei 13.467/17 se tornou de grande repercussão pela autorização da prevalência de um acordo privado coletivo sobre a lei maior, mesmo quando disporem sobre a diminuição de direitos, o que antes não era permitido, em desacordo com outras normas e suprimindo direitos conquistados pelos trabalhadores, indo em contrário a princípios inclusive dispostos na Constituição como o princípio da vedação do retrocesso social. (CARVALHO, 2017, p. 83-88)

Ainda que observemos que o legislador deixou exposto as hipóteses que a convenção coletiva de trabalho pode prevalecer as leis trabalhistas em situações estritas no artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela reforma, no entanto, se a lei maior que é Constituição e a própria CLT estabelece uma norma a ser seguida e um acordo privado que vai oposição ao disposto na norma expressa há um conflito entre normas, ou seja, uma antinomia. Neste sentido, ainda que a CLT permita a negociação de determinados direitos, e que o direito trabalhista fuja a regra do escalonamento das normas, sobrepondo a norma mais favorável ao

trabalhador, o conflito de normas gerados pela prevalência do acordado sobre o legislado é um tanto quanto controverso, pois muitas das negociações de direitos realizadas pelas convenções e acordos coletivas de trabalho suprimem direitos do trabalhador, ou seja, nenhuma das regras impostas pelo direito do trabalho é seguida, tanto a norma mais favorável é sobreposta quanto os direitos estabelecidos pela Constituição são violados. (CARVALHO, 2017, p. 83-88)

3 O DILEMA DA ANTINOMIA EM RAZÃO DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, reconhecida como reforma trabalhista, alterou, criou e revogou numerosos artigos da Consolidação da Lei do Trabalho, modificou significativamente as relações de trabalho do nosso país. (ABDALA; LOOS, 2019, p. 30). A reforma é oriunda de uma situação política atípica, visto que havia ocorrido o impeachment de uma presidente e o comando da presidência passou a ser do vice-presidente, some-se a isso o país vivenciava uma recessão adicionada a grande taxa de desemprego e insegurança na seara trabalhista e econômica. Desta forma, a flexibilização dos direitos trabalhistas foi apontada como uma solução da crise econômica, e a reforma em análise foi aprovada durante a severa crise política e económica que assolou o país.

O processo de aprovação foi excepcional devido à rapidez na preparação, modificação, discussão e aprovação do seu texto. (ABDALA; LOOS, 2019, p. 33). É inegável o impacto que a reforma trabalhista causou no ordenamento jurídico trabalhista, pois regulamenta institutos jurídicos e aponta tendências legislativas do ramo trabalhista. Em 2016, foi apresentado pelo então Presidente da República, o Projeto de Lei nº 6.787 de 23 de dezembro de 2016, no qual o intuito era a modificação de somente alguns artigos da CLT. Obteve-se a aprovação do projeto pela Câmara dos Deputados, entretanto, ao contrário do que proposto, foi solicitada a modificação de numerosos outros artigos (aproximadamente 100 artigos). O projeto então foi encaminhado ao Senado Federal para avaliação e passou ser reconhecido como art. 6º, Lei nº 13.467/2017, de 11 de novembro de 2017. (CORREIA, 2018, p. 65-66)

Ocorreu-se então, a chamada reforma da reforma, na qual após o início da vigência da lei referida, a Medida Provisória-MP 808/2017 foi discutida, solicitando numerosas alterações acerca da reforma trabalhista. Os senadores e deputados deviam votar na Medida Provisória até o dia 23/04/2018. Na época em que votou o PL 4330, que foi posteriormente convertido na Lei 13.467/17, o governo insistiu que o projeto de lei fosse aprovado sem emendas, caso contrário teria que ser devolvido à Câmara que, segundo alguns deputados do parlamento, impediria a aprovação da reforma naquele ano. Portanto, como solução, o governo concordou em fazer

concessões por meio da MP, porém, a votação não ocorreu, tendo a MP apenas 60 dias de eficácia, passado a data citada, a Medida Provisória perde a vigência, ocasionando no retorno da validade da reforma trabalhista na Lei nº 13.467. (CORREIA, 2018, p. 65-66).

A reforma com origem no intuito de ampliar a criação de empregos formais a partir de uma maior flexibilização e criação de novas modalidades de contrato de trabalho, diminuindo o número de trabalhos informais e aumentando o de trabalho formais, ou seja, empregos com carteira assinada. Garantindo assim, a partir da modernização da legislação trabalhista, a possibilidade do surgimento de situações benéficas, tanto para os trabalhadores quando para a empresa. Portanto, uma das sugestões para se livrar da crise do desemprego foi a flexibilização das normas trabalhistas, diminuição dos custos de produção e aumento da competitividade, entretanto, a flexibilização das normas trabalhistas deve ser considerada seriamente, pois não pode prejudicar os direitos que os trabalhadores detêm, nem poderá ser utilizada como pretexto para reduzir as garantias trabalhistas. (FILGUEIRAS, 2019, p. 15-19)

Entre as questões mais controversas da reforma trabalhista está a fixação dos limites da prevalência do negociado sobre o legislado, desde a promulgação da Constituição Federal em 1988. A prevalência do negociado sobre o legislado já estava expressa, porém, houve alterações propostas pela reforma. Ocorre que, antes da reforma, a negociação de direitos legislados, só era aceita se a negociação coletiva tivesse elevado nível de garantias ao trabalhador, exigido pela constituição para proteger os trabalhadores, e somente em casos expressamente permitidos. (ASSIS, 2017, p. 5)

Nesse interim, com o surgimento da reforma que inseriu o artigo 611-A[1]. Que ao tratar

---

[1] Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
II - banco de horas anual;
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
VI - regulamento empresarial;
VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
XI - troca do dia de feriado;
XII - enquadramento do grau de insalubridade;
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (BRASIL, 2017)

deste tema, esses regulamentos trouxeram mudanças quanto ao limite da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, e passaram a permitir negociações para baixar o nível mínimo de direitos exigido pela legislação, ou seja, eles reconhecem que os direitos dos trabalhadores sejam reduzidos ou até mesmo suprimidos. (ASSIS, 2017, p. 6)

Anteriormente a reforma, como já abordado, prevalecia no direito trabalhista o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, que seria aplicado quando houvesse uma pluralidade de normas na aplicação do caso concreto, aplicando a norma benéfica ao trabalhador. No entanto, a partir da vigência da reforma a aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador de certa forma foi reduzido, pois, com a prevalência do negociado sobre o legislado na negociação coletiva dos assuntos previstos no art. 611-A da CLT, é permitido que sejam reduzidos direitos e garantias do trabalhador do patamar mínimo estabelecido constitucionalmente ou até mesmo suprimidos. As mudanças previstas no referido artigo permitem a negociação de direitos legislados em quinze pontos, sem a autorização do Estado, sendo este rol exemplificativo. (ASSIS, 2017, p. 6).

O artigo 611-A da CLT merece destaque no que se refere ao que está disposto em seu caput, onde está expresso "entre outros" no que diz respeito a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, como já mencionado o artigo em questão é meramente exemplificativo tendo como restrições somente o que está disposto no art. 611-B[2] da CLT, no entanto, o que se

---

[2] Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
IV - salário mínimo;
V - valor nominal do décimo terceiro salário;
VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
VIII - salário-família;
IX - repouso semanal remunerado;
X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
XIX - aposentadoria;
XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

observa é que a mudança ocorrida foi em apenas tornar direitos antes indisponíveis a negociação disponíveis. (CASSAR, 2018, p. 78-80)

Um exemplo a respeito da prevalência do negociado sobre a lei, pode ser observado no inciso XIII, sobre o aumento da jornada de trabalho em local insalubre, sem necessidade de licença do Ministério do Trabalho, este dispositivo claramente é uma antinomia pois a questão da insalubridade está protegida pela segurança do trabalho sendo indisponível a negociação coletiva. (CASSAR, 2018, p. 84). A Norma Reguladora 15 do Ministério do Trabalho estabelece sobre o assunto:

> Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização. (Ministério do Trabalho, 2015, p. 2)

Portanto deve-se observar que há direitos e garantias mínimos ao trabalhador que estão indisponíveis a negociação coletiva, visto que necessitam de estudo e analise que estão diretamente ligadas a qualificação de um perito na área, como do caso acima que necessitaria de um profissional da saúde ligado a segurança do trabalho para regulamentar quantas horas poderiam ser prorrogadas no local insalubre. (CASSAR, 2018, p. 84).

Os termos que versam as negociações coletivas devem observar o que está imposto no Código Civil por se tratar de um negócio jurídico, ademais o art. 104, II, estabelece que o negócio jurídico valido deve possuir objeto licito, possível e determinado. Desta forma, firmando que a licitude deve seguir o que está legislado a norma convencionada que vai ao contrário do que está disposto pela legislação seria classificada como ilícita. Portanto, é claro

---

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (BRASIL, 2017)

que, para ser eficaz, o objeto do negócio jurídico deve obedecer às normas legais de sua operação, de forma a permitir a justiça faça essa análise para que a negociação possa prosseguir. (CASSAR, 2018, p. 77)

O art. 611-A ao alterar os limites de flexibilização da prevalência da negociação coletiva em face do legislado violou o escalonamento das normas do ordenamento jurídico de modo a desrespeitar até mesmo a Constituição, neste sentido deve-se buscar uma solução para as antinomias geradas pelo instituto da prevalência do negociado sobre o legislado. (ASSIS, 2018, p. 14). No direito como um todo há métodos para soluções de antinomias de forma especifica, e de fácil aplicação, desta forma, seguindo alguns critérios normativos. Pode-se buscar a solução de antinomias aparentes, ou seja, aquelas que tem solução, são critérios normativos de solução o hierárquico, cronológico ou da especialidade, estes critérios aplicados de forma. Já na antinomia real onde se carece dos critérios lógicos para sua aplicação a saída que se vislumbra é a criação de um dispositivo derrogatório no qual uma norma elimina a outra para resolução da antinomia e o consequente restabelecimento do ordenamento jurídico. (BOBBIO, 1955, p. 92-103)

No entanto, é importante ressaltar que no direito do trabalho tem se adotado meios diferentes do direito comum na solução das antinomias, é notável a grande fonte de normas não estatais no direito do trabalho, o que resulta na diferença do ordenamento jurídico comum e o trabalhista, ocorre que a norma aplicada será regida pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador. (NASCIMENTO, 2011, p. 526-527).

Portanto, firma-se que o a solução utilizada pelos juristas na solução das antinomias do direito do trabalho é baseada no princípio da norma mais favorável, observando que acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho podem prevalecer o que está disposto pela lei desde que mais favorável ao trabalhador. No entanto a norma privada passa a não ser válida caso viole direitos previstos pela lei expressa, desta forma, o magistrado ao julgar irá observar se a norma privada é mais favorável ao trabalhador que o expresso em lei ou se a norma privada viola algum princípio estabelecido por lei, e com base na flexibilidade da aplicação das leis trabalhista se tem a solução aplicando o principio da norma mais favorável. (NASCIMENTO, 2011, p. 521-527)

Porém, no atual momento ocorre uma instabilidade na jurisprudência a respeito da solução das antinomias da prevalência do negociado sobre o legislado, a CLT define que os acordos e convecções coletivas de trabalho prevaleçam a lei em alguns casos predefinidos respeitando os limiares de direitos previstos constitucionalmente, observando ainda que os acordos e convenções coletivas devem seguir algumas regras para que sejam validos, tais como

o quórum das assembleias e seu prazo de vigência. Neste sentido o, Tribunal Superior do Trabalho suspendeu todos os processos trabalhistas que discutem sobre redução ou supressão de direitos ocasionados nas negociações coletivas trabalho sobre direitos estabelecidos constitucionalmente, até que o Supremo Tribunal Federal decida sobre tema. (BRASIL, 2019)

Desta forma, no atual momento se aguarda a decisão do egrégio Supremo Tribunal Federal para que ocorra o firmamento da jurisprudência a respeito do tema ocasionado pelas alterações da reforma trabalhista e os limites de direitos que podem ser objeto das negociações. (BRASIL, 2019)

4 SOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL SOBRE ANTINOMIA NO DIREITO TRABALHISTA

Assim como o já abordado anteriormente, é concedida a autonomia na negociação coletiva nos pactos laborais, desta forma, o conceito das negociações coletivas de trabalho não é um novo advento da reforma trabalhista aos dispositivos jurídicos brasileiros no cenário do direito do trabalho. A Constituição já previa de forma clara tal dispositivo no art. 7°, XXVI[3]. Portanto, o ordenamento jurídico brasileiro já tem a negociação coletiva de trabalho como dispositivo firmado, observando seus limites, no qual se estabelece que os direitos alvo das negociações coletivas devem buscar a melhora das condições socias do trabalhador. De tal forma que o legislador buscou um limite no alcance do dispositivo negocial, concedendo proteção aos direitos mínimos dos trabalhadores. (CALCINI, 2017, p. 112)

Ademais, nota-se que a liberdade da negociação coletiva deve cumprir e observar o patamar mínimo estabelecido constitucionalmente, firmado pelo escalonamento de normas, adotados os princípios da irrenunciabilidade de direitos e proteção do trabalhador. Razão pela qual os limites da negociação devem se estender aos direitos disponíveis e não ultrapassar direitos indisponíveis, em outros termos, os direitos disponíveis negociados para melhoria das condições de trabalho, e direitos indisponíveis os quais não podem ser negociados sem que se observe o patamar estabelecido constitucionalmente. (CALCINI, 2017, p. 112)

Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho-TST trata sobre o patamar mínimo civilizatório, a compreensão é exemplificada claramente através do voto do ilustre Ministro

---

[3] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, 1998)

Mauricio Godinho Delgado, no Recurso de Revista n. 11771120135080126 (BRASIL, 2015, n.p.), de sua relatoria, onde manifestou-se de tal forma:

> Amplas são as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis, havendo limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia ou se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. (BRASIL, 2015, n.p.)

Desta forma, pelo posicionamento mencionado pelo Ministro do egrégio Superior do Tribunal do Trabalho, a prevalência de direitos alvo da negociação coletiva de sobrepondo ao legislado, deve ocorrer de forma aceitável quando observar uma melhoria para o trabalhador dos seus direitos, partindo do princípio da norma mais favorável e do não retrocesso social. Portanto, pelo entendimento da decisão proferida, a prevalência deve ocorrer quando a negociação conceder ao trabalhador direitos mais benéficos do que o mínimo já estipulado por lei, em uma segunda vertente seria a negociação de direitos que partem da criatividade do empregador e do trabalhador convencionando benefícios que não tenham previsão legal previa. (BRASIL, 2015, n.p.)

Outrossim, no entendimento em caso similar do Supremo Tribunal Federal no julgado do Recurso Extraordinário - 590.415, de 30 de abril de 2015, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, onde o cerne também tratava sobre a prevalência do acordado sobre o legislado, que se discutia uma validade de uma clausula de adesão do trabalhados ao plano de demissão incentivada, constituída pelo acordo coletivo. A cláusula do acordo coletivo dava quitação ampla e irrestrita da totalidade das verbas do contrato individual de trabalho que estivessem pendentes aos funcionários que aderissem ao acordo, constatado que o empregado tinha autonomia para aderir ao acordo e os que não o fizessem manteriam suas garantias. (BRASIL, 2015, n.p.)

Em um primeiro momento enquanto ainda tramitava no Tribunal Superior do Trabalho, o assunto foi decido na forma que foi desconsiderado a quitação ampla e irrestrita, invalidando a clausula do acordo. No entanto, de forma unanime o plenário do Superior Tribunal Federal, reformou a decisão com o entendimento que era valido o termo de quitação ampla e irrestrito do acordo pelo fato da adesão de livre e espontânea vontade do trabalhador. (BRASIL, 2015, n.p.)

Em uma análise da decisão proferida pelo Superior Tribunal Federal[4], observa-se que a corte adotou pela prevalência do negociado sobre o legislado, não obstante permitindo a redução de direitos do trabalhador. Contudo se analisado o voto do relator, fundamenta-se que o trabalhador tem participação crucial no acordo pela sua adesão individual e amparo sindical. O ilustre ministro ainda conclui, em relação ao caso concreto, que o empregado ao aderir a plano de demissão incentivada, não deixou de receber seus direitos indisponíveis a rescisão do contrato de trabalho, apenas abriu mão de direitos no qual se julgam incertos e pendentes, e de forma imediata e certa recebeu uma remuneração maior da empresa de forma garantida, não existindo nenhum tipo de renúncia de direito que se julga indisponível. E ainda se posicionando que a respeito do plano de dispensa incentivada, a uma diminuição do litigio social no caso da dispensa, proporcionando ao empregado que opte pelo acordo em uma condição econômica mais vantajosa. (BRASIL, 2015, n.p.)

Portanto, nota-se que o Supremo Tribunal Federal ainda que possua uma interpretação com maior amplitude dos limites da prevalência do acordado sobre o legislado, não aceita a negociação de direitos considerados indisponíveis de forma absoluta, metendo o respeito ao princípio das normas mais favorável e do não retrocesso social. E neste contexto, observando de um panorama geral ainda que ocorra a restrição de direitos no caso concernente ao Recurso Extraordinário, resulta-se a uma norma de mais valor ao empregado na busca de uma melhor condição social. (BRASIL, 2015, n.p.)

Neste interim, ressalta-se que anteriormente a vigência da reforma trabalhista, em relação as matérias que regem o direito do trabalho, notava-se a discussão geral do Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal a respeito dos limites negociais autônomos coletivos. Porém, a convicção das cortes superiores ocorria de forma harmônica, com o entendimento do respeito aos direitos dos disponíveis e indisponíveis das negociações coletivas e com a máxima de respeito do patamar mínimo estabelecido constitucionalmente. (CALCINI, 2017, p. 121-124)

---

[4] [...] de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas. (BRASIL, 2015, p. 6)

A reforma trabalhista, como já exarado gerou instabilidade quantos os limites da negociação coletiva em relação a prevalência do acordado sobre o legislado consequentemente geraram uma antinomia, este problema jurídico trouxe ao judiciário novas demandas a respeito do tema. Em outubro de 2019 foi suspenso pelo Tribunal Superior do Trabalho todos os processos que discutem a respeito da legitimidade de norma coletiva que limite ou restrinja algum direito trabalhista que não seja estipulado pela Constituição. A decisão ocorreu em consonância com a determinação do Supremo Tribunal Federal de julho de 2019, onde o relator Ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão em todo país dos processos discutam a possibilidade da redução de direitos através de negociação coletiva e a inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas inserida no direito coletivo do trabalho. (BRASIL, 2019, n.p.)

A decisão de suspensão do Tribunal Superior do Trabalho ocorreu por uma questão de ordem apontada pelo vice-presidente da corte, Ministro Renato de Lacerda Paiva, com o entendimento que o processo que tramita na Corte Superior abrangerá todos os processos sobre o assunto em questão. (BRASIL, 2019, n.p.)

O processo nº RR-819-71.2017.5.10.0022 que tramita no TST, discuti a validade da modernização trabalhista proveniente da reforma, em específico no caso concreto sobre o uso de uma nova base de cálculo de horas extras introduzidas por negociação coletiva na qual a dúvida quanto a validade. Em caso semelhante a respeito da validade de negociação coletiva, tramita no STF o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633, que se discuti a respeito da negociação coletiva sobre horas in itinere, ou seja se o tempo de deslocamento do trabalhador até o local de trabalha deve ser incluído em sua jornada laboral. (BRASIL, 2019, n.p.)

Ainda se tratando de caso concreto, recentemente o desembargador Alexandre Nery de Oliveira, proferiu em decisão preliminar suspendendo a validade do termo aditivo da convecção coletiva de trabalho de 2020/2022, a ação anulatória de cláusula convencional foi impetrada pelo Ministério Público do Trabalho. A negociação foi estabelecida pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Brasília e o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares do DF, e previa a extinção do aviso prévio indenizado e redução para 20% da multa do FGTS no caso da demissão sem justa causa, o termo aditivo foi criado sob a justificativa de força maior ocasionado pela pandemia do covid-19. (DISTRITO FEDERAL, 2020, n.p.)

Sob a égide da medida provisória n° 927 a convenção coletiva buscava a validade do termo aditivo, ao versar sobre a hipótese de aplicabilidade de força maior em seu parágrafo

único[5]. Tendo o comando acima suscitado é necessário verificar as condições de aplicabilidade do art. 501 da CLT no caso concreto, onde é pacífico que para que se aplique tal instituto força maior deve-se verificar se realmente houve um impedimento concreto da empresa conduzir suas atividades nos termos do art. 502 da CLT, ou, ao contrário, se houve mera dificuldade financeira, sendo que esta análise deverá ser feita caso a caso. (BRASIL, 1943)

Na reclamação trabalhista 0000743-02.2020.5.10.0003, que tem como ponto crucial o termo aditivo da convenção coletiva supracitado que extinguiu a obrigação da empresa reclamada de realizar o pagamento do aviso prévio indenizado assim como reduziu para 20% do pagamento da multa do FGTS , na análise da questão o Juiz da 3ª Vara do Trabalho do Distrito Federal sentenciou a favor do Reclamante, sob o fundamento que os direitos suprimidos do trabalhador são indisponíveis a negociação coletiva, ou seja, não deve haver prevalecia do negociado sobre o legislado[6].(DISTRITO FEDERAL, 2021). Em outro caso similar o Juiz da 6ª Vara do Trabalho de Brasília – DF na reclamação trabalhista processo nº 0000692-

---

[5] MPV 927. Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (BRASIL, 2020)

[6] Os documentos acostados aos autos comprovam a admissão obreira em 4/03/2016, o desligamento da empresa em 4/05/2020, sem justa causa, por iniciativa do empregador, e a ausência de pagamento correspondente ao aviso-prévio (TRCT fls. 20/21). Comprovam também o depósito de apenas 20% da multa rescisória sobre o FGTS.
Defende-se o reclamado, ao argumento de que as verbas rescisórias foram pagas de acordo com o Termo Aditivo à CCT 2020/2022, firmado entre o SECHOSC e o SINDHOBAR, segundo o qual, durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do COVID-19, as empresas que rescindissem imotivadamente o contrato de trabalho com seus empregados estariam dispensadas do pagamento do aviso-prévio indenizado, ficando autorizada ainda a redução pela metade da multa do FGTS e o parcelamento das verbas rescisórias em até 3 vezes.
Sustenta que a Medida Provisória 927/2020 dispõe que o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6/2020 constitui hipótese de força maior, para fins trabalhistas, nos termos do art. 501 da CLT e que, afora a autorização prevista no Termo Aditivo, o art. 502 da CLT e o art. 18, § 2º, da Lei 8.036/1990 "preveem expressamente a redução da multa sobre o FGTS em caso de motivo de força maior, como ocorreu no caso em apreço" (fl. 92).
Nos autos da AACC nº 0000601-07.2020.5.10.0000, o Exmo. Desembargador Relator Alexandre Nery de Oliveira, em sede de liminar, deferiu pedido formulado pelo Ministério Público do Trabalho, **"para imediatamente suspender a validade e eficácia do primeiro Termo Aditivo à CCT-2020/2022 firmada pelos Sindicatos réus, consequentemente assim restando suspensa igualmente a eficácia do segundo Termo Aditivo, até final decisão no processo decorrente da presente ação anulatória de normas coletivas"**.
Como cediço, a normatização coletiva é expressão do próprio Estado Democrático de Direito, razão pela qual a norma coletiva deve ser reconhecida e valorizada, a teor do art. 7º, XXVI da CR/88. Entretanto, é certo que a ordem jurídica impõe limites ao exercício da autonomia privada coletiva (princípio da adequação setorial negociada). Assim, os atores sociais não podem transacionar direitos de indisponibilidade absoluta, sob pena de nulidade da cláusula respectiva.
No caso, evidente a nulidade do ajuste que avilta direitos sociais mínimos constitucionalmente garantidos, tais quais o FGTS e o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, previstos no art. 7º, III e XXI, da CF. Registre-se que a própria CLT, em seu art. 611-B, estabeleceu ser ilícita a negociação coletiva que vise a excluir ou a reduzir, dentre outros inúmeros direitos dos trabalhadores, a indenização rescisória do fundo de garantia e o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço (incisos III e XVI). Desse modo, não há como se considerar válido o Termo Aditivo à CCT 2020/2022 ao estabelecer a redução à metade da multa do FGTS e a supressão do aviso-prévio nas rescisões imotivadas do contrato de trabalho. (DISTRITO FEDERAL, 2021)

79.2020.5.10.0006[7] (DISTRITO FEDERAL, 2021), teve o entendimento ao proferir a sentença de não acolher a prevalência do acordado sobre o legislado solucionando a antinomia provocada entre a incongruência da norma negociada entre a disposta por lei.

Portanto, o posicionamento que se observa em comum nas decisões proferidas nas diversas instâncias do judiciário, é a proteção do empregado, com o intuito da incansável a aplicação da norma mais favorável, princípio no qual se baliza as negociações coletivas se mostrando uníssona a jurisprudência quanto a este ponto. Ademais, por mais que a reforma trabalhista tivesse o intuito do crescimento do número de empregos e da flexibilização das relações trabalhistas, não pode de forma alguma ultrapassar os limites estabelecidos de antemão pela Constituição em respeito aos direitos adquiridos pelo trabalhador e ainda na proteção do princípio da irrenunciabilidade de direitos. (CALCINI, 2017, p. 113)

Neste interim, firmado que a jurisprudência possui posicionamento para solução das antinomias em relação aos casos que ocorrem no dispositivo da prevalência do negociado sobre o legislado, em todos os níveis de competência tem-se entendimento com um mínimo de harmonia. Desta forma, observando em primeiro lugar o já excessivamente exarado princípio da norma mais favorável ao trabalhador e respeitando indispensável patamar mínimo civilizatório social estabelecido pelo legislado. (CALCINI, 2017, p. 122-123)

Conquanto, conforme o supracitado após as inovações provenientes da reforma gerou-se uma pequena instabilidade jurídica quanto ao entendimento harmônico nos tribunais superiores, quanto aos limites da negociação coletiva de direitos trabalhistas. Portanto aguarda-se o julgamento do Supremo Tribunal Federal a respeito da redução de direitos não explicitamente expressos constitucionalmente através de negociação coletiva, para que desta forma ocorra um entendimento jurisprudencial a respeito do tema, de forma unificada e com

---

[7] Embora com vários pedidos a presente reclamação orbita em torno de uma questão essencial: verificar, incidentalmente, a validade do termo aditivo à convenção coletiva da categoria ou, sucessivamente, as consequências jurídicas da pandemia sobre o contrato de trabalho do reclamante.
Em relação à norma coletiva, independentemente do aspecto de vício formal (celebração sem prévia assembleia geral das categorias envolvidas), sem prova documental nos autos, é evidente seu desalinho com o disposto na Constituição e na legislação ordinária, em termos materiais.
Os direitos fundamentais sociais ao aviso prévio e à indenização rescisória de 40% sobre o FGTS, nas hipóteses de dispensa de empregados sem justa causa por iniciativa patronal, não podem ser objeto de negociação, ainda que no plano coletivo (CLT, art. 611-B, III e XVI).
É, pois, ilícito o objeto do termo aditivo ao suprimir o aviso prévio e reduzir a indenização de 40% sobre o FGTS nas dispensas imotivadas promovidas pelos empregadores (Cláusula 1ª, §§ 3º e 4º, à fl. 218), a caracterizar, incidentalmente, para o caso concreto, a nulidade da avença coletiva invocada pela ré.
Sendo incontroversa a iniciativa patronal da dispensa do reclamante, sem justa causa, o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e à integralidade da indenização de 40% sobre o FGTS eram sagrados, constitucionalmente falando. Portanto, a norma coletiva é inválida ao exonerar as empresas do pagamento rescisório do aviso prévio indenizado e reduzir a 20% a indenização sobre o FGTS. (DISTRITO FEDERAL, 2021)

método especifico da solução que poderão ser adotadas pelos juristas na solução de antinomias. (CALCINI, 2017, p. 122-124)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo abordou tomando por base as antinomias geradas pela reforma trabalhista no que se refere a prevalência das negociações coletivas a legislação. No primeiro capitulo conclui-se a respeito do conceito de antinomia, onde se definiu que a antinomia como um conflito entre normas que gera uma dúvida a qual norma deve ser aplicada no caso concreto. Neste sentindo, definiu-se que o escalonamento das normas do direito trabalhista segue de forma atípica, prevalecendo a norma mais favorável ao trabalhador mesmo que seja fruto de uma negociação coletiva de trabalho em contraposição a lei, sendo o princípio da norma mais favorável ao trabalhador o dispositivo adotado como solução da antinomia em maioria absoluta dos casos, porém, ao final vislumbrou-se o problema da antinomia nos casos em que a norma autônoma da negociação coletiva diminui ou restringe o direito trabalhista gerando uma insegurança a respeito da solução da antinomia da prevalência do acordado sobre o legislado.

No segundo capítulo, se aprofundou na questão do cenário em que ocorreu a reforma trabalhista como resposta à grande crise política e econômica que se passava o país, surgiu então a reforma no intuito da atualização das leis trabalhistas ao passo de acompanhar as relações de trabalho da sociedade, na intenção de gerar novos empregos, flexibilizando as leis trabalhistas e impulsionando a economia. Observando para tanto que na flexibilização dos direitos trabalhistas, está inserido os limites da negociação coletiva de trabalho onde ganhou maior abrangência permitindo uma negociação menos benéfica ao trabalhador quanto aos direitos já dispostos pela lei, o que culminou em uma grande divergência referente ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador, observando ainda que existem direitos indisponíveis a negociação coletiva por serem garantidos pela própria Constituição.

Ademais, no terceiro capitulo se vislumbra a negociação coletiva não como um novo instituto, a Constituição já dispunha sobre o assunto, observado seus limites, com base do princípio da vedação do retrocesso social. Desta forma, observou-se como vinham ocorrendo as decisões judicias e o entendimento dos juristas em casos concretos recentes sobre o tema, onde conclui-se que o entendimento do judiciário em todas as instâncias vinha ocorrendo de maneira harmônica ao passo que a negociação coletiva de trabalho deveria prevalecer a lei somente nos casos em que se respeitasse os limites estabelecidos pela lei, a negociação de

direitos somente disponíveis a negociação coletiva de trabalho, o patamar mínimo civilizatório e o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador.

Observou-se que no cenário atual o tema se tornou grande alvo de demandas judiciais com as inovações da reforma, o que gerou grande repercussão, levando a demanda até o Supremo Tribunal Federal para julgar o limite da negociação coletiva de trabalho no Recurso Extraordinário 1121633, que suspendeu todos os processos que tratem sobre o tema até a decisão definitiva.

Portanto, examinando os pontos de vista nos quais possam a vir decidir o STF, no primeiro cenário caso acolha a abrangência dos limites da prevalência do negociado sobre o legislado, acredita-se que ocorra um prejuízo ao trabalhador, pois, os direitos e garantias os quais detém dispostos pela lei, poderão ser alvo de diminuição ou supressão pela negociação coletiva. Em um segundo cenário caso se estabeleça o limite da negociação coletiva, somente de direitos disponíveis, observando os limites impostos por lei, como também a princípio da norma mais favorável, vislumbra-se um cenário mais benéfico ao trabalhador, respeitando o patamar mínimo civilizatório, assim como os direitos do trabalhador serão alvo de negociações mais benéficas a ele.

Ao fim, conclui-se que independente de qual seja a decisão proferida pelo STF, ocasionara no firmamento da jurisprudência a respeito do tema, o que resultará em um posicionamento e método de solução de qual norma deve ser aplicada no cenário atual do direito trabalhista, no que se refere e as antinomias geradas pela prevalência da negociação coletiva de trabalho sobre o legislado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ABDALA, Júlia Pottumati Nogueira; LOOS, Mauricio Johnny. Os Impactos da Reforma Trabalhista para o Trabalhador, Empresas e Sindicatos: Uma análise da lei 13.467/2017. **Journal of Perspectives in Management–JPM**, v. 3, n. 1, p. 29-40, 2019.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A regra da prevalência do negociado sobre o legislado na perspectiva da reforma trabalhista: rumo à mutação genética do direito do trabalho no Brasil**. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas,** v. 4, n. 3, p. 53-72, 2018.

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Ano V, n. 9, p. 212-222, 2017.

BOBBIO, Norberto. O POSITIVISMO JURÍDICO: Lições de Filosofia do Direito. **Ícone Editora LTDA**. São Paulo, 1995.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. **ARE n. 590.415/SC**. Relator Ministro Luís Roberto Barroso. 28 de maio de 2015. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=290618> Acesso em: Acesso em: 24 de março de 2021.

_____. **Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 22 de março de 2021.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <https://www.planalto. gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 de março 2021

_____. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** BRASÍLIA, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15 de março 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. **RR: 11771120135080126**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 22 de abril de 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183617701/recurso-de-revista-rr 11771120135080126/inteiro-teor-183617722?ref=juristas>. Acesso em: 24 de março de 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias TST, 10 de outubro de 2019. **TST suspende processos que tratam de restrição de direitos por norma coletiva**. Notícia. Disponível em: <http://tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-suspende-processos-que-tratam-de-restricao-de-direitos-por-normacoletiva?inheritRedirect=false>. Acesso em: 24 de abril de 2021.

CALCINI, Ricardo Souza. **Revista do tribunal regional do trabalho da 15ª região**. Campinas/SP: Escola Judicial Repositório Oficial de Jurisprudência, v. 51, 2017. Semestral. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+51-2017.pdf/800f2c9b-5f11-45fc9699-925e57b9d61b>. Acesso em: 24 de março de 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Revista Mercado de Trabalho:** Conjuntura e Análise. Nº 63, p. 81-94, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. Flexibilização por norma coletiva e prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1a Região**: Grandes temas - Reflexões sobre a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) p. 77-86, 2018.

CORREIA, Henrique. DIREITO DO TRABALHO: Para concursos de analista do TRT e MPU. **Editora JusPodvim**, 11ª edição, 2018.

DINIZ, Maria Helena. Compêndio de introdução à ciência do direito: Introdução à teoria geral do Direito, à Sociologia Jurídica e à Lógica Jurídica, Norma Jurídica e Aplicação do Direito. **Editora SaraivaJur**. 20ª edição, 2009

DISTRITO FEDERAL. 3ª Vara do Trabalho de Brasília. **Reclamação Trabalhista. RT n. 0000743-02.2020.5.10.0003**. Reclamante: Francisco Viana; Reclamado: Condomínio Civil do Hotel Alvorada. Brasília-DF, 09 de março de 2021. Disponível em: https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/. Acesso em: 25 de março de 2021.

_____. 6ª Vara do Trabalho de Brasília**. Reclamação Trabalhista. RT n. 0000692-79.2020.5.10.0006**. Reclamante: Weder Neves de Abreu; Reclamado: Condomínio Civil do Hotel Alvorada. Brasília-DF, 26 de fevereiro de 2021. Disponível em: https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/. Acesso em: 25 de março de 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Ação Anulatória de Cláusula Convencional. AACC n. 0000601-07.2020.5.10.0000.** Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira; Autor: Ministério Público do Trabalho; Réu: Sindicado de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Brasília – SINDHOBAR; Réu: Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares do Distrito Federal - SECHOSC. Brasília-DF, 09 de agosto de 2019. Disponível em: https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/. Acesso em: 24 de março de 2021.

FERRAZ, Tercio Sampaio. Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação. **Editora Atlas SA**. São Paulo: 4ª edição, 2003.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Reforma trabalhista no brasil: promessas e realidade. **Editora Curt Nimuendajú.** Campinas, São Paulo: 1ª edição, cap. 1, p. 13-52, 2019.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho**. Editora SaraivaJur**. 10ª edição, 2019.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **NR 15- Atividades e Operações Insalubres.** 2015. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR-15.pdf> Acesso em: 15 de abril de 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho e relações individuais e coletivas do trabalho. **Editora SaraivaJur**. 26ª edição, 2011.