

ANA PAULA BARBOSA MOREIRA

**UMA ANÁLISE DO ARTIGO 620 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO  
TRABALHO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

CURSO DE DIREITO – UNIEVANGÉLICA

2019

ANA PAULA BARBOSA MOREIRA

**UMA ANÁLISE DO ARTIGO 620 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO  
TRABALHO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho Científico do curso de Direito da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professora Evellyn Thiciane M. Coêlho Clemente.

ANÁPOLIS  
2019

ANA PAULA BARBOSA MOREIRA

**UMA ANÁLISE DO ARTIGO 620 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO  
TRABALHO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Anápolis, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

BANCA EXAMINADORA

---

---

## RESUMO

O trabalho monográfico apresentará o tema: Uma análise do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho à luz da Constituição Federal, sendo desenvolvido através de três capítulos, que descrevem sobre a dignidade da pessoa humana, o princípio da proteção, a imperatividade das normas trabalhistas, o princípio da norma mais favorável, a teoria do conglobamento, conglobamento mitigado e acumulação, e ainda, acerca das convenções coletivas do trabalho e os acordos coletivo de trabalho, bem como a aplicação do artigo 620 da CLT nos moldes da Constituição Federal. Objetiva-se elucidar a aplicação dos princípios da proteção e norma mais favorável à luz da aplicação do artigo 620 da CLT. Estudar a possibilidade de flexibilização da imperatividade das normas trabalhistas. Observar a dignidade da pessoa humana como fundamento do Direito do Trabalho. Por fim, conclui dando ênfase a entendimentos doutrinários e entendimentos jurisprudenciais acerca da aplicação do referido artigo com relação a Constituição Federal. Reiterando ainda, que há pretensão de demonstrar posicionamentos das jurisprudências nos Tribunais e doutrinas que abordam a respeito das teorias e princípios que regem os direitos e garantias fundamentais, como tópico principal o caput do artigo 7º da Constituição Federal, que dispõe o conceito da norma mais favorável. A metodologia adotada foi pesquisa bibliográfica, compilativa e também artigos postados via internet. De todo o pesquisado, foi possível inferir a nova redação da CLT diminuiu a força dos sindicatos e feriu o princípio tutelar da proteção.

**Palavras chaves:** Constituição Federal; dignidade da pessoa humana; princípio da proteção; normas trabalhistas; conglobamento.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>01</b>
<b>CAPÍTULO I – O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E DA NORMA MAIS FAVORÁVEL E AS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS NO ARTIGO 620 DA CLT</b> .....	<b>03</b>
1.1 Dignidade da Pessoa Humana: critério fundamental que orienta o Direito do trabalho .....	03
1.2 Princípio da Proteção: importância e previsão no ordenamento jurídico .....	07
1.2.1 Imperatividade das normas trabalhistas .....	09
1.3 O princípio da Norma mais Favorável: desdobramentos constitucionais .....	10
1.3.1 Teoria do Conglobamento .....	11
1.3.2 Teoria do Conglobamento mitigado .....	12
1.3.3 Teoria da Acumulação.....	13
<b>CAPÍTULO II – CONFLITO DE NORMAS TRABALHISTAS – TEORIA DO CONGLOBAMENTO EM FACE DO PRINCÍPIO DA ESPECIFICIDADE</b> .....	<b>14</b>
2.1 Convenções Coletivas de Trabalho.....	14
2.2 O Acordo Coletivo de Trabalho .....	16
2.3 O princípio da especificidade na norma coletiva .....	19
2.4 As normas de indisponibilidade absoluta e relativa .....	22
2.5 Conflito de normas coletivas .....	23
<b>CAPÍTULO III – APLICAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CLT COMO RESOLUÇÃO DO CONFLITO DE NORMAS COLETIVAS</b> .....	<b>25</b>
3.1 Constituição Federal de 1988 e a aplicação do artigo 620 da CLT .....	25
3.1.1 Constitucionalidade ou Inconstitucionalidade do artigo 620 da CLT .....	28
3.2 Impactos da reforma na interpretação da norma coletiva .....	32
3.3 Entendimento jurisprudencial e a interpretação do artigo 620 da CLT .....	33
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>37</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico analisa de maneira clara e objetiva, fazendo uma análise do artigo 620 da Consolidação das leis do trabalho à luz da Constituição Federal, tendo como objetivo levantar o seguinte questionamento: o artigo 620 da CLT fere os direitos e princípios de nossa Carta Magna? Além disso, será estudado de forma geral outros artigos e respectivas Leis que abordam a respeito do significativo assunto.

Para realização deste trabalho monográfico, foram realizadas pesquisas por intermédio do método de compilação bibliográfica, com o auxílio de renomados doutrinadores, bem como jurisprudências e normas do sistema jurídico brasileiro. Foram empregados ainda, artigos e casos a fim de acrescentar e enriquecer a coleta de informações.

No primeiro capítulo serão abordados sobre o princípio da proteção e da norma mais favorável e as alterações promovidas no artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de forma abrangente, tratando sobre a dignidade da pessoa humana: critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, bem como acerca do princípio da proteção: importância e previsão no ordenamento jurídico e ainda do princípio da norma mais favorável: desdobramentos constitucionais.

O segundo capítulo traz um estudo mais detalhado acerca dos conflitos de normas trabalhistas, dando uma maior importância as convenções coletivas de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, o princípio da especificidade na norma coletiva, bem como as normas de indisponibilidade absoluta e relativas e os conflitos de normas coletivas.

Já no terceiro capítulo, tem o intuito de analisar a Constituição Federal e a aplicação do art. 620 da CLT, sendo abordado a constitucionalidade ou inconstitucionalidade do artigo 620 da CLT, apresentado ainda os impactos da reforma na interpretação da norma coletiva, bem como a observância do entendimento jurisprudencial acerca da aplicação do art. 620 da CLT.

O presente trabalho trata de um questionamento sobre até onde há uma liberdade nos direitos sociais e até onde se limita a competência jurisdicional, a qual um acordo se sobrepõe aos direitos dos trabalhadores ou dos empregadores, e a palavra “sempre” afasta ao judiciário o poder de julgar o que foi legislado na reforma. Também será demonstrado nessa pesquisa, como tem sido empregada em nosso País na jurisprudência a reforma da CLT, analisando se realmente tem preservado os direitos e garantias constitucionais e como o judiciário tem-se pautado sobre o assunto e quais precedentes tem utilizado nos julgamentos.

O tema proposto é relevante vez que será feito uma análise mais complexa a respeito do artigo 620 da CLT em comparação a um dos princípios mais importantes do direito do trabalho, o da norma mais favorável, e um estudo das normas de indisponibilidade absoluta e relativa.

## **CAPÍTULO I - O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E DA NORMA MAIS FAVORÁVEL E AS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS NO ARTIGO 620 DA CLT**

Neste capítulo serão abordados sobre o princípio da proteção e da norma mais favorável e as alterações promovidas no artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de forma abrangente, tratando sobre a dignidade da pessoa humana: critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, bem como acerca do princípio da proteção: importância e previsão no ordenamento jurídico e ainda do princípio da norma mais favorável: desdobramentos constitucionais.

### **1.1 Dignidade da Pessoa Humana: critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho**

A dignidade da pessoa humana é considerada um dos arcabouços da Constituição Federal de 1988, bem como dos direitos humanos, uma vez que é intrínseco ao ser humano. Tal princípio está fundamentado na Constituição Federal datada de 1988 em seu Art. 1º, inciso III, vejamos, *in verbis*:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988).

A dignidade da pessoa humana é uma unidade de direitos e garantias fundamentais que fazem parte do ser humano. Para tanto, defende que a dignidade tem valor espiritual e moral e que é característico à pessoa, manifestando-se de forma singular e na autodeterminação consciente e responsável da própria vida, trazendo consigo o anseio ao respeito por parte dos demais integrantes da sociedade (MORAES, 2011).

A dignidade da pessoa humana possui uma identificação externa, como um direito natural, um direito humano, um direito fundamental e um princípio de hermenêutica. É um valor que orienta todos os demais princípios, direitos, deveres e atos, tornando-se assim a pedra angular de todos os direitos naturais, humanos, fundamentais (MOTTA, 2018).

Não há como desconsiderar a dimensão social da dignidade, uma vez que todos são iguais em dignidade e direitos. Mais relevante, ainda, é que o desenvolvimento das ideias acerca da natureza relacional da dignidade da pessoa humana contribuiu para vincular a igual dignidade que todas as pessoas humanas possuem à qualidade comum, conforme afirmou Fukuyama, 2011, p. 67, *apud* Sarlet, “[...] de que como seres humanos partilhamos uma humanidade comum que permite a todo ser humano se comunicar potencialmente com todos os demais seres humanos no planeta e entrar numa relação moral com eles”.

Ao longo dos anos, os trabalhadores foram submetidos a condições subumanas, sem proteção alguma, fato este que exigiu atitude por parte do Estado a fim de tutelar a classe proletária. O ápice para se reivindicar melhoras foi com o advento da Revolução Industrial. A partir de então, diversos países ratificaram inúmeros direitos à classe trabalhadora e, elevou-se o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como fundamento do ordenamento jurídico pátrio (SANTOS, 2018).

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um norte a ser seguido por todos indistintamente. A dignidade humana se perfaz a partir do momento que o indivíduo tem concretizado seus direitos vitais mínimos, denominados direitos fundamentais, responsáveis por proporcionar o respeito e qualidade de vida a todo ser humano, tais como: a saúde, a educação, a liberdade, o trabalho, o meio ambiente equilibrado entre inúmeros outros (SANTOS, 2018).

A dignidade do ser humano é composta por atributos da personalidade e da individualidade. Oportuno trazer à colocação a doutrina do professor Ingo Wolfgang Sarlet:

[...] qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e

da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (2002, p. 62).

A vida humana, indiscutivelmente, é a maior merecedora da atenção do poder judiciário, visto que nela há capacidade de dialogar, reconhecer o próximo, amar e, também, destaca-se por ser intangível. A positivação da dignidade humana traz como consequência o respeito à integridade física e psíquica da pessoa humana, o respeito às condições mínimas de vida (SANTOS, 2018).

O empregado atual vive para e não do trabalho. São deixadas em segundo plano as questões relativas à sua própria vida e a de seus semelhantes. Neste particular, parece que a predominância dos valores econômicos sobre a vida e a dignidade das pessoas é uma das mais perversas características atuais das relações empregatícias (MOTTA, 2018).

Gabriela Neves Delgado assevera que, “[...] onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva” (2008, p. 207).

O trabalho é reconhecidamente fator relevante de dignidade para o homem. Se este mesmo trabalho atua como desestabilizador psicológico, o empregado acaba derrotado, humilhado, sem entender realmente o que se passa com ele (NASCIMENTO, 2009).

O ordenamento constitucional brasileiro afirma que o Direito do Trabalho é uma conquista importantíssima para o trabalhador, e que a dignidade humana é um dos princípios essenciais para sua realização, bem como para os direitos de personalidade. Assim sendo, o trabalho é considerado como um direito social que está ligado à dignidade do ser humano (BOTELHO, 2014).

Dessa forma, segundo o entendimento Dallegrave Neto, Gunther Pombo é elucidado que:

[...] com espeque na lição de Kant, ressaltam que o homem é um fim em si mesmo e não pode ser utilizado como instrumento de forma

arbitrária para alguma função que seja contra sua vontade. Assim, argumentam que, quando uma coisa tem um preço, pode ser substituída por outra equivalente, porém, quando uma coisa não possui preço, e não permite algo equivalente, tal coisa é dotada de dignidade, sendo esta a principal característica do ser humano (2007, p. 39 a 42).

A globalização apresenta como novo paradigma o trabalhador que é capaz de ultrapassar as metas impostas pelo empregador, de não questionar ordens, de ser maleável, polivalente e flexível. O empregado atual vive para e não do trabalho. São deixadas em segundo plano as questões relativas à sua própria vida e a de seus semelhantes. Neste particular, parece que a predominância dos valores econômicos sobre a vida e a dignidade das pessoas é uma das mais perversas características atuais das relações empregatícias (CORREIA, 2017).

O direito do trabalho possui normas jurídicas que regulamentam sobre as relações de trabalho sendo determinado sobre as organizações proteção das atividades. Dessa forma, o Estado, através do Direito, buscou estabelecer normas que fizessem que os trabalhadores fossem considerados dignos. Assim Sussekind esclarece que:

Explorando e escravizando a massa trabalhadora, a minoria patronal não se preocupava com a condição de vida dos seus empregados: as relações entre patrões e trabalhadores se constituíam dentro dos muros de cada fábrica. Fora desta pressinta estreita, deste pequeno território comum, as duas classes – a rica e a trabalhadora – viviam tão separadas, tão distantes, tão indiferentes, como se habitassem em países distintos ou se achassem divididas por barreiras intransponíveis. Criara-se o contraste flagrante e violento entre o supermundo dos ricos e o inframundo dos pobres (2000, p.35).

Quando falamos em trabalho, trata se de uma forma digna de qualquer pessoa humana de conseguir o seu sustento e o de sua família, dessa forma deve ser tratado como uma forma digna, sendo respeitados todos os seus direitos, sendo principalmente respeitada a dignidade dos trabalhadores e suas necessidades, diante do grupo social. Pois a dignidade humana do trabalhador é de suma importância para que a sociedade não seja completamente capitalista. Ainda sobre a dignidade Sarlet relata que: “[...] é algo que se reconhece, respeita e protege, mas não que possa ser criado ou lhe possa ser retirado, já que existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente” (2002, p. 118).

Claramente existe o princípio da proteção do trabalhador, sendo este um dos princípios mais importantes no Direito do Trabalho, e no ordenamento jurídico, por estar relacionado a uma justiça de distribuição e de equidade, como também o reconhecimento do direito de cada um. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins aborda que: “princípios são proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio e seu fundamento, a base que irá informar e inspirar normas jurídicas” (2003, p. 41).

## **1.2 Princípio da Proteção: importância e previsão no ordenamento jurídico**

O princípio da proteção é corolário da isonomia, princípio constitucional, previsto no artigo 5º, *caput*, que se configura como pilar de sustentação de qualquer Estado Democrático de Direito.

Observa-se a grande importância dos princípios no ordenamento jurídico, sendo este definido pelo doutrinador Celso Antônio Bandeira de Mello da seguinte forma:

[...] Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É do conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo (1993, p 12).

Contudo, a posição doutrinária aborda os princípios como sendo efetivos próprios que resultam em uma ordem jurídica, nesse sentido, Maurício Godinho Delgado, relata que:

A função fundamentadora dos princípios (ou função normativa própria) passa, necessariamente, pelo reconhecimento doutrinário de sua natureza norma jurídica efetiva e não simples enunciado programático não vinculante. Isso significa que o caráter normativo contido nas regras jurídicas integrantes dos clássicos diplomas jurídicos (constituições, leis e diplomas correlatos) estaria também presente nos princípios gerais de direito. Ambos seriam, pois, norma jurídica, dotados da mesma natureza normativa (2007, p.17).

Os princípios podem ser conceituados de diversas formas e por diversos doutrinadores sendo, portanto, estabelecidas por determinadas culturas ou até mesmo ordenamento jurídico que tratam principalmente sobre como foi estabelecido

e aplicado o Direito. Sendo os princípios normas importantes para que seja estabilizado o Direito à vida social, fundamentando a regra de acordo com que seja entendido por todas as pessoas (GARCIA, 2017).

No entendimento do doutrinador Barros (2016), o chamado princípio da proteção faz referência a aquilo que é mais favorável, conforme é estabelecido no Direito do Trabalho. Este princípio tem o objetivo de fazer com que não ocorra desigualdades, gerando uma determinada superioridade jurídica ao redor do empregado, em razão de sua condição de hipossuficiência.

Dessa forma, observa-se que existe um determinado tratamento como relação a um determinado atraso social de acordo com as leis trabalhistas, conforme está jurisprudência:

Ementa: PRINCÍPIO PROTETOR. Em face do princípio protetor, as normas específicas que regem a relação juslaboral devem ser mais benéficas que as gerais, a fim de se evitar retrocesso social na regulamentação dos direitos trabalhistas. (TRT-2 - RO: 00011131520145020067 SP 00011131520145020067 A28, Relator: RIVA FAINBERG ROSENTHAL, Data de Julgamento: 27/08/2015, 17ª TURMA, Data de Publicação: 04/09/2015).

Pode-se dizer que nas relações jurídicas trabalhistas, a pessoa mais vulnerável da relação jurídica, é o empregado, no entendimento do doutrinador Garcia (2017), sendo, o princípio da proteção, considerado como uma forma de medidas protetivas que geram uma igualdade e conseqüentemente um equilíbrio que falta nas relações de trabalho.

O princípio da proteção no âmbito trabalhista originou-se como uma maneira de inibir a exploração do capital sobre o trabalho humano, e com o intuito de trazer benefícios para melhorar a vida dos trabalhadores e ainda gerar uma melhor condição de *status* social para o trabalhador. Com relação a esse pensamento Maurício Godinho Delgado, esclarece que o princípio da proteção, corresponde a:

[...] Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia

— o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (2017, p. 213-214).

Contudo, Cairo Júnior, (2017) entende que o princípio da proteção é definido como tuitivo e sendo caracterizado como princípio do Direito do Trabalho em virtude de necessidades dos trabalhadores de se protegerem dos seus empregadores sendo que este princípio pode ser entendido por três requisitos, que são: *in dubio pro operario*, a norma mais favorável, e a condição mais benéfica.

### 1.2.1 Imperatividade das normas trabalhistas

O direito do trabalho, entretanto, no entendimento de Correia (2017) elucida regras que é de natureza obrigatória, pois segundo o princípio existe uma proibição com relação a autonomia das partes que tentam fazer alterações nos contratos de trabalho, havendo, portanto, possibilidades negativas para pagamento de horas extras, fazendo jus a natureza salarial, não podendo ser pago por título indenizatório. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado elucida:

Informa tal princípio que prevalece no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas. As regras justrabalhistas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. Nesse quadro, raros são os exemplos de regras dispositivas no texto da CLT, prevalecendo uma quase unanimidade de preceitos imperativos no corpo daquele diploma legal (2017, p. 216).

No entanto, para que seja utilizado o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, observa-se a vedação com relação a autonomia de vontade presente nos contratos de trabalho, contrário ao que está presente na diretriz civil, e ainda sendo vedada que seja esta compreendida como instrumento protetor eficaz de determinadas garantias do empregado, com relação principalmente ao

desequilíbrio de poderes que está sempre presente nos contratos de trabalho (MOURA, 2016).

Nesse mesmo sentido, defende Maurício Godinho Delgado que impera no ramo justralhista a imperatividade das normas perante a autonomia da vontade das partes, vez que uma das premissas do direito do trabalho é a proteção do mais fraco dentro de uma relação de emprego, com o objetivo de igualar a relação existente, sob o ponto jurídico. Seria incoerente prever inúmeros direitos e proteções aos empregados, por serem a parte fraca e, ao mesmo tempo, deixar estas proteções nas mãos deles próprios.

### **1.3 O princípio da Norma mais Favorável: desdobramentos constitucionais**

O princípio da norma mais favorável faz referência aquelas regras que são absolutamente favoráveis ao trabalhador sendo estabelecidos em três situações: no momento de criação da regra, ou no contexto de confronto entre regras concorrentes ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas.

Pelo princípio da aplicação da regra mais favorável, deve ser utilizada, no caso concreto, a norma que atribua direitos mais vantajosos para o empregado. Dessa forma, se uma norma de grau inferior contiver dispositivo que atribua direitos em maior intensidade para o empregado, esta vai ter preferência sobre aquela de grau superior que não tenha oferecido maiores vantagens ao trabalhador. Se a atual Constituição Federal prevê que a hora extraordinária será acrescida de um percentual equivalente a 50% sobre a hora normal e a lei ordinária ou mesmo uma convenção coletiva de trabalho eleva esse percentual para 100%, a preferência será desta última norma (CAIRO JÚNIOR, 2017, p. 102).

Dessa forma se existe mais de uma norma legal que pode ser aplicada a determinados empregados, será utilizada principalmente quando tratar-se de relações jurídicas sempre aplicando aquela que for mais favorável aos interesses dos trabalhadores (MOURA, 2016).

Inobstante a primazia da proteção do trabalhador conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro, atualmente tem se questionado a respeito de uma possível flexibilização de alguns direitos, com a nova redação da Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual dispõe em seu artigo 620: “as condições estabelecidas em

acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Embora não se saiba a efetiva intenção do legislador, a “reforma trabalhista”, conduzida da forma como foi, pode ter o efeito de descaracterizar os princípios de Direito do Trabalho, especialmente o princípio protetor, dentro do contexto de desconstrução do valor do trabalho e desmonte de direitos sociais (MATOS, 2018). Acerca disso, Amauri Mascaro Nascimento aborda que:

Ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor (1977. p. 235).

O princípio da norma mais favorável faz referência a um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, que ficou conhecido e foi valorizado no âmbito trabalhista, para ser aplicado no caso concreto tudo aquilo que for mais favorável para o trabalhador. Neste sentido, “[...] independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador” (SUSSEKIND, 2000, p. 134).

### *1.3.1 Teoria do Conglobamento*

Como no direito coletivo do trabalho a interpretação de suas normas negociadas está vinculada à teoria do conglobamento, conforme largo entendimento, não é possível aferir vantagens e desvantagens de instrumentos coletivos em retalhos, o que significa dizer, a um só tempo, que a declaração de invalidade de uma cláusula de norma coletiva tida por desvantajosa ao segmento obreiro só poderá ser legitimada a partir de um exame circunstanciado de todo o instrumento coletivo em apreço, de modo que a concessão feita aqui pode muito bem ser compensada adiante, e tudo isso em um mesmo instrumento coletivo (PEREIRA, 2018). Sobre esse assunto podemos observar que:

Ementa: RECURSO DE REVISTA.PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁEL – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - PREVALÊNCIA SOBRE O ACORDO COLETIVO - TEORIA DO

CONGLOBAMENTO. Nos termos do art. 620 da CLT, as normas estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo. Na apuração da norma mais vantajosa, deve ser observado todo o conteúdo dos instrumentos coletivos cotejados, segundo a teoria do conglobamento. Recurso de revista não conhecido” (TST - RR: 1315004020065010031 131500-40.2006.5.01.0031, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 23/11/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2011).

O doutrinador Maurício Godinho Delgado (2017) esclarece que os operadores do direito sempre devem buscar as normas que forem mais favoráveis, observando o que é devidamente competente, explicitamente, para que não perca no decorrer do processo, sua sistemática no ordenamento jurídico, bem como a lógica e teleológica que sempre deve informar o fenômeno do direito, conhecido como teoria do conglobamento.

### *1.3.2 Teoria do Conglobamento mitigado*

Como as doutrinas trabalhistas, é notório que no ordenamento jurídico prevalece o princípio da norma mais favorável. Assim, a convenção ou acordo coletivo quando tratadas das cláusulas mais favoráveis, existe um certo conflito, e a doutrina tratou de formular teorias para que esses conflitos fossem solucionados, são elas: teoria do conglobamento, teoria da acumulação e teoria do conglobamento mitigado (SARLET, 2002).

A teoria do conglobamento mitigado, por sua vez, faz referência à norma mais favorável, que dessa forma deve ser comparada com as diversas regras que estão os institutos ou a matéria sendo respeitado a especialização. O ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei 7.064/82, relata a posição dos trabalhadores contratados nas relações de trabalho (MORAES, 2011).

Conforme ensina Emanuel Pereira, 2018, na sindicabilidade de direitos sociais, diferentemente do ocorre com a anulação de cláusulas de norma coletiva pelo critério de desvantagem desproporcional, o que se afirma é a intangibilidade de um direito cuja cláusula ostentou a pretensão de subtração ou de mitigação não viabilizável, por envolver direitos sociais mínimos como os atinentes à saúde, segurança ou higiene do trabalho.

Todas as vezes que um ato normativo coletivo é invalidado pelo Poder Judiciário com base na natureza intangível daquela garantia mínima de dignidade do trabalhador, nenhuma relevância ou aplicação tem a teoria do conglobamento. Dessa forma, tampouco a supressão de dita cláusula deve respeito à regra do retorno ao *status quo ante*, porque aqui o que se pretendeu negociar é, de antemão, inviável pela natureza jurídica do direito em questão (PEREIRA, 2018).

### 1.3.3 Teoria da Acumulação

A teoria da acumulação engloba as normas mais benéficas ao trabalhador, sendo que as fontes normativas que, entretanto, essas fontes não são todas as vezes aplicadas integralmente, sobre essa teoria o doutrinador Mauricio Godinho Delgado relata que:

[...] a teoria da acumulação propõe como procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador. À luz dessa teoria acumulam-se, portanto, preceitos favoráveis ao obreiro, cindindo-se diplomas normativos postos em equiparação (2007, p. 1279).

A referida teoria corresponde a forma como são solucionados os conflitos nas relações trabalhistas, sendo aplicada a norma que é mais favorável ao obreiro, aplicando diretamente nos contratos de trabalho estabelecendo novas soluções para os casos concretos. Mas aparentemente esse princípio da norma mais favorável parece ser benéfico e protege o trabalhador, entretanto, pode gerar um custo que as partes não imaginavam (SANTOS, 2018).

## **CAPÍTULO II - CONFLITO DE NORMAS TRABALHISTAS - TEORIA DO CONGLOBAMENTO EM FACE DO PRINCÍPIO DA ESPECIFICIDADE**

No presente capítulo será apresentado os conflitos de normas trabalhistas, dando uma maior importância as convenções coletivas de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, o princípio da especificidade na norma coletiva, bem como as normas de indisponibilidade absoluta e relativas e os conflitos de normas coletivas.

### **2.1 Convenções Coletivas de Trabalho**

Diferentemente do Brasil, os outros países, não fazem nenhum tipo de distinção entre acordo e convenção coletiva de trabalho, no entanto, fazem uso de termos para apresentar ferramentas normativas de maior relevância para utilização do contrato coletivo e o pacto social. A doutrina por sua vez, utiliza diversas nomenclaturas que fazem referência as normas coletivas de trabalho, sendo eles:

convênio de normas de trabalho e salário, convenção coletiva de condições de trabalho, concordata de trabalho, regulamento corporativo, contrato de tarifa, convenção sindical normativa, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, contrato coletivo de trabalho e convênio coletivo de trabalho ( FABIANI; MARTINS, 2019).

Na legislação brasileira observa-se uma relevância a duas espécies de normas coletivas, quais sejam: acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho. A diferenciação entre essas normas é considerada como típica e exclusiva dentro do direito brasileiro. Fazendo uma comparação, pode-se compreender que na regra usa-se uma mesma qualificação referentes as normas coletivas, uma vez que

se tornam diferentes através dos sujeitos pactuantes, teor ou desempenho das normas no ordenamento jurídico (DE LUCA, 1991).

O art. 611, caput da CLT, traz a definição acerca da convenção coletiva de trabalho, sendo essa entendida como: "o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho".

A convenção coletiva de trabalho, ao olhar de alguns doutrinadores como Russomano, não traz uma definição muito diferente do que o previsto na lei, observando sempre as características principais, dessa forma, ele classifica uma forma de convênio:

O convênio entre sindicato operário e o sindicato patronal correspondente ou empresas individualmente consideradas, tendo por objeto principal a estipulação de normas a serem respeitadas através dos contratos individuais de trabalho e por objeto secundário a criação de direitos e obrigações assumidas pelos convenientes a título próprio (2002, p. 150).

Pode-se dizer que essa espécie de convênio apresentado por Russomano, segue um padrão doutrinário, e tem o objetivo de manter a base prevista em lei. Para Conceição Aparecida Martins e Taciane Fabiani, a convenção coletiva faz parte de uma norma que acordada entre as partes interessadas, conforme ensinamentos do doutrinador acima especificado:

A convenção coletiva é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional (dos trabalhadores) e o sindicato da categoria econômica (patronal), com o objetivo de fixar condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho no âmbito das respectivas representações. Já o acordo coletivo de trabalho é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas, objetivando estipular condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho, no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s) (2019, *online*).

Com relação as partes componentes, a convenção coletiva tem uma natureza intersindical, por ser realizada diante da presença dos sindicatos, ou seja, o profissional e da categoria econômica. Já com relação ao acordo coletivo, este de certa forma tem uma característica bem peculiar, tendo a presença de um único

sindicato, qual seja, o profissional, e, ainda, conta com a existência de empresas que tem interesses diretos, não necessitando de nenhum sindicato para representá-las (FAVIANI; MARTINS, 2019).

No entendimento de De Luca, a chamada convenção coletiva de trabalho e ainda o acordo coletivo fazem referência a um "negócio jurídico formal, por meio do qual sindicatos ou outros sujeitos devidamente legitimados compõem conflitos de interesses e de direitos entre grupos profissionais que compreendam empregados e empregadores" (1991, p. 134).

As convenções coletivas trabalhistas, por sua vez, incidem em um universo mais amplo, de origem privada, criam regras jurídicas, com preceitos gerais, abstratos e impessoais, que normatizam situações futuras. Em relação a seu conteúdo, são diplomas que trazem regras jurídicas, com cláusulas obrigacionais em seu interior e, já do ponto de vista da forma, são vistas como acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais (contratos) (CLEMENTE, 2018, 100).

Nesse contexto, em análise aos efeitos jurídicos produzidos pelos diplomas negociais coletivos, afirmamos produzirem em duas esferas de sujeitos de direito: as partes convenientes e as bases profissionais e econômicas representadas na dinâmica negocial, possuindo, portanto, efeitos *inter partes* os dispositivos obrigacionais; contrariamente aos preceitos normativos – as regras jurídicas, que têm efeitos *erga omnes*, desde que observadas as fronteiras da respectiva representação e base territorial (CLEMENTE, 2018).

## 2.2 O Acordo Coletivo de Trabalho

Os acordos coletivos são pactos celebrados entre uma ou mais de uma empresa e o sindicato da categoria profissional (MARTINS, 2015). O parágrafo 1º do art. 611 da CLT, trata de uma definição expressa sobre os conhecidos acordos coletivos de trabalho, dispondo o seguinte:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

Os acordos coletivos fazem parte de um processo de negociação entre o empregador e os empregados, com o intuito de buscar uma melhoria com relação as

condições de trabalho de modo geral, bem como estabelecer uma melhora e uma manutenção dos postos de trabalho, principalmente nos dias atuais onde a cada dia os índices de desemprego tem aumentado muito durante os meses (DELGADO, 2012).

De certo modo, o acordo coletivo de trabalho possui uma diferenciação com relação a convenção coletiva, uma vez que se trata de um acordo inteiramente celebrado por uma empresa e um sindicato, com validade de modo geral para aqueles empregados da empresa que está celebrando o acordo, por outro lado, a convenção coletiva, possui uma eficácia erga omnes, fazendo com que o que foi estabelecido na convenção seja válido para toda a categoria (NASCIMENTO, 2007).

Segundo Mauricio Godinho Delgado, um dos pontos centrais de inter-relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho reside na fórmula de penetração e harmonização das normas juscoletivas negociadas perante o estuário normativo heterônomo clássico ao Direito Individual do Trabalho. O objetivo é a busca pela constatação dos critérios de validade jurídica e extensão de eficácia das normas advindas de convenção, acordo ou contrato coletivo do trabalho, em contraponto à legislação estatal imperativa, que tanto demarca o ramo justralhista individual especializado (CLEMENTE, 2018, p. 106).

Com relação a esses acordos e convenções coletivos, compreende-se que estes estão em um mesmo posicionamento hierárquico, uma vez que os dois convênios possuem o mesmo fundamento legal, que é aquele disposto no art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, da Constituição Federal. No entanto, nota-se que pelo fato das convenções e acordos coletivos tratarem de uma mesma matéria, não há hierarquia entre elas, onde somente se estabelece uma diferença com relação a quem está sendo o sujeito e a abrangência da discussão (RODRIGUEZ, 2000).

Na legislação vigente, existe uma determinada possibilidade de duas possíveis negociações a ser realizadas entre as partes, as quais estão descritas a seguir, conforme o entendimento de Ricardo Favarin:

A Convenção Coletiva de Trabalho, pactuada entre as próprias entidades sindicais (artigo 611 da CLT), e o Acordo Coletivo de Trabalho, realizado diretamente entre os Empregados, representados pelo sindicato dos Trabalhadores, e as Empresas (artigo 611, parágrafo 1º, da CLT), sendo certo que não há hierarquia entre

referidos instrumentos, devendo prevalecer à vontade das partes (2019, *online*).

É importante salientar que os Acordos Coletivos realizados entre empregador e empregados, tem que ser aprovado pelos empregados sempre observando as normas que forem mais benéficas para eles de modo geral. O operador do Direito do Trabalho deve preferir a regra mais favorável ao trabalhador em três situações diferentes: no momento de elaboração da regra ou no contexto de conflito entre regras concorrentes e, ainda, no contexto de interpretação das regras jurídicas (DELGADO, 2012).

O artigo 620 da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, dispõe que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecem sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Essa previsão pode contrariar o princípio da norma mais favorável, que decorre do princípio da proteção, assegurado no plano constitucional, conforme art. 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 (GARCIA, 2019).

Desta forma, a interpretação constitucional revela que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho (sempre) prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, mas desde que aquelas sejam mais benéficas do que este (GARCIA, 2019).

Nesse contexto, a negociação coletiva trabalhista é um dos meios mais eficazes para reduzir as desigualdades sociais, pois favorece a participação do cidadão por meio do sindicato no processo de tomada de decisões que afetam o seu desenvolvimento humano e social (CLEMENE, 2018, p.109).

Sendo este um princípio de interpretação do Direito, há a escolha da interpretação mais favorável ao obreiro quando houver duas ou mais alternativas de interpretação diante de uma regra jurídica em evidência. Dessa forma, defende que no procedimento de interpretação e aplicação do Direito, o agente jurídico diante de um conflito de interpretações ou de regras, deverá aplicar a norma mais favorável ao empregado (DELGADO, 2012).

Quebra-se com este princípio a ordem lógica hierárquica existente no direito em geral. O topo da pirâmide será a norma mais favorável ao obreiro, porém,

esta norma sofre limitação, uma delas é a que deve lembrar a ocasião do conjunto de trabalhadores interessados e não de um trabalhador isolado. (RODRIGUEZ, 2000)

### **2.3 O princípio da especificidade na norma coletiva**

Os princípios jurídicos também são proposições inferidas na cultura e no ordenamento jurídico, que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do direito. Além disso, são os fundamentos que servem de base para a criação do direito brasileiro, de acordo com Mauricio Godinho Delgado, as características dos princípios são:

A de ostentar um grande generalidade, abstração e impessoalidade mais acentuado do que as regras jurídicas, considerando, é claro, o âmbito próprio de sua conformação e atuação. Nessa medida, mesmos os princípios especiais de certo ramo jurídico tendem a ostentar, impessoalidade, embora sejam, evidentemente, mais específicos do que os princípios do direito de caráter e abrangência gerais, e até mesmo, mais específicos do que regras gerais do direito (2015 p. 144).

Porém, no Direito do Trabalho, há princípios próprios: Os princípios do Direito do Trabalho, por definição, aplicam-se a um ramo – o direito trabalhista- e não se aplicam a outros ramos. Não necessariamente exclusivos de uma especialidade, mas não podem servir para todos os outros ramos do direito (BARAÚNA, 2000).

Além disso, os princípios do Direito do Trabalho são diretrizes de orientação das normas de um direito independentemente de qualquer outro que, supletivamente, podem ter um caráter interpretativo. Esses princípios são conhecidos como princípios gerais do Direito do Trabalho, que atuam supletivamente e preenchem lacunas e finalmente como elemento de interpretação (RUPRECHT, 1995).

Os princípios dessa disciplina vêm sendo conceituados como as linhas de diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e

configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito (BARROS, 2013).

Há certos princípios do Direito justralhista que merecem uma análise especial, um deles é o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, que é um dos princípios de suma importância. Onde, havendo duas ou mais normas sobre a mesma matéria, será aplicada a mais benéfica para o trabalhador. O princípio da norma mais favorável significa, num sentido amplo, uma regra de hierarquia:

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) ou, por fim, no contexto da interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação trabalhista (DELGADO, 2015 p. 202).

Como já foi acima citado, o fundamento da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, onde o princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador independente de sua hierarquia. Isso mostra mais uma peculiaridade do Direito do Trabalho, pois no comum, quando há dúvidas, esta deve ser sempre interpretada a favor do devedor, enquanto aqui é o contrário, a interpretação deve favorecer o credor que é o trabalhador (BARROS, 2007).

Os critérios para a determinação da norma mais favorável são os da acumulação e conglobamento. Na acumulação o trabalhador gozará do estatuto mais benéfico, ainda que seja preciso fragmentar as suas disposições. Já no conglobamento, não haverá fracionamento de disposições, nem cisão de conteúdo, apenas será mais favorável o estatuto globalmente que for entendido como tal (NASCIMENTO, 2007).

Mas segundo Alice Monteiro de Barros, para a sua comparação, existem três critérios a serem seguidos:

O primeiro critério é conhecido como teoria do conglobamento, em que se prefere a norma mais favorável, após o confronto em bloco das normas objeto de comparação. O segundo critério, intitulado teoria da acumulação, se faz selecionando, em cada uma das normas comparadas, o preceito mais favorável ao trabalhador. Finalmente, o terceiro critério (teoria do conglobamento orgânico ou

por instituto) apresenta como solução uma comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma outra norma (BARROS, 2007 p. 177).

Calha lembrar que, na hierarquização das normas, não poderá o operador jurídico permitir que o princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar da cientificidade a que se deve submeter todo o processo de interpretação e aplicação do direito (DELGADO, 2015).

Deve ser o oposto, o operador jurídico deve buscar a regra mais favorável, discriminando, no máximo, os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica. Comunica este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia (DELGADO, 2015).

Porque muitas vezes, o trabalhador assina documentos sem nem saber o que estava assinando. Em sua admissão pode assinar todos os papéis possíveis, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes (MARTINS, 2015).

O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento defende a ideia de que a referida teoria da especialidade da norma coletiva deve prevalecer, principalmente para tentar estabelecer uma solução com relação aos conflitos de normas coletivas, mas sem deixar de observar os diversos níveis de contratação coletiva que evocam a necessidade de uma interpretação que respeite a função de cada um. Esse mesmo doutrinador ainda relata que:

há acordos nacionais que podem fixar mínimos inderrogáveis, obrigatórios para as instâncias negociais menores; acordo de empresa, para evitar dispensas coletivas, e que podem suspender, temporariamente, os contratos individuais de trabalho como forma de defesa do emprego; existem regras gerais de interesse de uma profissão fixadas pelos contratos coletivos de sindicatos de categorias diferenciadas; numa região do país, os sindicatos podem ser suficientemente fortes para atuar perante o poder econômico, em outras, a situação não é igual (2000, p. 1119-1120).

O princípio da especialidade da norma coletiva, estabelece que quando for entabulado um acordo entre as partes conforme está previsto na Constituição

Federal nos artigos 7º, VI 9, XIII 10 e XIV 11, aproveitará o acordo, independente se for menos benéfica que a convenção, em razão desse princípio, ou seja, a norma especial revoga a norma geral (BARROS, 2013).

#### **2.4 As normas de indisponibilidade absoluta e relativas**

Essa norma refere-se a um dos princípios mais abrangentes do Direito Individual do Trabalho, que é a indisponibilidade de direitos trabalhistas por parte do empregado. No entanto, como regra geral, essa norma tem sua previsão no artigo 9, 444, e 468, da CLT, sendo que esses artigos dispõem que:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

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.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.(BRASIL, 1943)

Portanto, o empregado que por livre vontade por ato individual renúncia, ou por meio de ato bilateral é feito um acordo de negociação com o empregador, não se pode abrir mão de seus direitos laborais, podendo ser considerado como um ato nulo de pleno direito. O doutrinador Sergio Pinto Martins, entende que "poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo" (2015 p. 95).

No entendimento de Maurício Godinho Delgado (2012) existe uma distinção com relação aos direitos trabalhistas protegidos por indisponibilidade absoluta dos protegidos pela indisponibilidade relativa. A norma absoluta faz referência aquele direito invocado que possui uma tutela de interesse público, com um patamar mínimo firmado pela sociedade em um dado momento histórico, sendo observado o princípio da dignidade da pessoa humana, e até mesmo tratar de direito protegido por norma de interesse abstrato da categoria.

Com relação a indisponibilidade relativa, tem uma diferenciação quanto ao direito que demonstra um interesse individual ou até mesmo bilateral simples, de modo que não caracteriza um exemplo de civilização mínimo, sendo permitido às parcelas de indisponibilidade relativa a transação e não a renúncia, uma vez que não interfere num efetivo prejuízo ao empregado (MARTINS, 2015).

Ainda no entendimento de Mauricio Godinho Delgado (2015), ele faz uma distinção entre indisponibilidade absoluta e relativa, onde se justifica que esta é a única conceituação que ajuda a compreender o aumento do processo de autonormatização das relações trabalhistas. Saliencia-se que existe diferentes critérios de distribuição do ônus da prova, ou seja, quando tratar de uma indisponibilidade for absoluta, não precisa o autor comprovar o prejuízo, já quando for a relativa, o prejuízo deve se demonstrado.

## **2.5 Conflito de normas coletivas**

Com relação aos conflitos, estes são apresentados sempre que ocorre algum litígio que envolvam os interesses do trabalhador e do empregador, e ainda dos sindicatos. Contudo, quando se fala em conflitos trabalhistas, estes podem ser formados e finalizados por meio de greve, o que acaba por ocasionar prejuízos para a sociedade, gerando diversos efeitos que vão além de um simples vínculo empregatício (DE LUCA, 1991).

Como já demonstrado, a convenção coletiva possui abrangência ampla, ou seja, que atinge a todos da categoria, já o acordo coletivo somente atinge aqueles empregados da empresa que está fazendo o acordo. Pode-se observar que o acordo coletivo corresponde à um pacto celebrado entre a empresa e um sindicato, que, entretanto, refere-se somente aos funcionários da empresa que está fazendo o acordo, de modo que é completamente diferente da convenção coletiva que possui um efeito erga omnes (DELGADO, 2015).

A lei de Reforma Trabalhista, apresenta um regramento vislumbrando no Direito Coletivo um instrumento adicional de regressão no patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito Individual do Trabalho. 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, o Direito Coletivo do Trabalho passaria a se direcionar, nos termos da nova lei, para o caminho de se tornar mais um meio de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica (GODINHO, 2017).

É notório que no âmbito atual, está muito presente o conflito entre normas coletivas do trabalho, em virtude de um grande aumento das realizações de acordos e convenções coletivas que são firmadas pelas empresas e pelos empregados com o objetivo, no entanto, de manter os níveis de emprego, evitando assim o grande aumento de desempregos.

## **CAPÍTULO III – APLICAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CLT COMO RESOLUÇÃO DO CONFLITO DE NORMAS COLETIVAS**

O intuito desse capítulo será analisar a Constituição Federal e a aplicação do art. 620 da CLT, sendo abordado a constitucionalidade ou inconstitucionalidade do artigo 620 da CLT, apresentado ainda os impactos da reforma na interpretação da norma coletiva, bem como a observância do entendimento jurisprudencial acerca da aplicação do art. 620 da CLT.

### **3.1 Constituição Federal de 1988 e a aplicação do artigo 620 da CLT**

Salienta-se a importância de manter a presença do princípio da proteção, observando de forma especial às normas de aplicação do mais favorável, em virtude das alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17, tendo como relevantes artigos o 611-A e 620 da CLT, os quais trazem diversas discussões com relação ao que prevê a Constituição Federal (DELGADO, 2017).

A inserção do texto no artigo 620 da CLT advindo com a reforma trabalhista, que dispõe a prevalência do acordo coletivo de trabalho em detrimento da convenção coletiva de trabalho, bem como o disposto nos artigos 611-A e 611-B Consolidados, para doutrinadores, derrubam a aplicabilidade do princípio da norma mais favorável (DIEESE, 2017).

Contudo, o princípio da proteção não pode de nada sumir do ordenamento jurídico em decorrência de uma alteração considerada como infraconstitucional, uma vez que existe uma previsão na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assim como está presente no

art.7º, *caput*, da Constituição Federal, mesmo fazendo de um critério fundamental que norteia o Direito do Trabalho e está diretamente ligada à dignidade humana (art.1º, III, CF/88), bem como, ao princípio da igualdade (art.5º, *caput*, CF/88) (BRASIL, 1988).

Importante analisar o que essas alterações fizeram com as normas, de modo que analisamos a compatibilidade dessa nova redação de alguns artigos da CLT, com o que está previsto a Constituição Federal de 1988, analisando uma determinada igualdade por conta das mudanças na Constituição da OIT (BASTOS, 2011).

No entendimento de Arnaldo Sussekind (2002), existe uma certa necessidade de se ter uma proteção social com os trabalhadores, o que acaba gerando uma ligação sociológica do Direito do Trabalho com o trabalhador, correspondendo a um todo, fazendo com que determinadas normas jurídicas públicas e privadas possam existir, sendo que estas estão relacionadas ao princípio da proteção do direito social entendendo ser o início.

De certa forma, o princípio da proteção do trabalhador corresponde a uma imperatividade das normas, o que gera uma intervenção do Estado nas relações de trabalho, buscando a oposição de uma autonomia de vontade. No mesmo sentido, Plá Rodriguez Américo (2017), entende ser importante a utilização do princípio da proteção, que faz parte de um critério fundamental presente nas relações trabalhistas, de modo a ter uma ligação da razão de ser, objetivando uma garantia de proteção aos trabalhadores.

Tratando de um fundamento importante no Direito do Trabalho, o que está estabelecido no Enunciado 4 que foi aprovado na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, “Fundamentos, Princípios e Hermenêutica do Direito do Trabalho”, que estabeleceu expressamente acerca da reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017 e esta não afetou diretamente os fundamentos ligados ao Direito do Trabalho que estão presentes na CLT, conforme observa-se no texto do enunciado:

A lei 13.467/2017, da reforma trabalhista, não afetou os fundamentos do direito do trabalho positivados na CLT (art. 8º), bem como os princípios da proteção (títulos II a IV), da primazia da realidade (arts.

3º e 442), da irrenunciabilidade (arts. 9º e 468), da norma mais favorável, da imodificabilidade contratual em prejuízo do trabalhador (art. 468), da supremacia do crédito trabalhista (arts. 100 da CF e 186 do CTN) e dos poderes inquisitórios do juiz do trabalho (art. 765), dentre outros, cuja observância é requisito para a validade da norma jurídica trabalhista (BRASIL, 2017).

Ainda sobre o enunciado acima se pode destacar que existe uma integração das normas, conforme se vê:

Integram o plexo do sistema normativo do trabalho normas de hierarquias múltiplas, como a Constituição, as Convenções Internacionais do Trabalho, as leis, as normas de origem profissional e as sentenças normativas. Em virtude de as normas trabalhistas conferirem um mínimo de direitos, por funcionalidade do princípio da proteção, deve prevalecer a norma mais favorável (BRASIL, 2017).

Por outro lado, Plá Rodriguez Américo (2015) entende que quando se trata da chamada proteção no ordenamento jurídico, tem-se o objetivo de diminuir ou até mesmo acabar com a desigualdade econômica. Salienta-se ainda a igualdade, recomendada no Direito para os sujeitos das relações jurídicas.

No entanto, as disposições trazidas nos arts.611-A e 620 da CLT, estão sujeitos a estabelecer o que está na Constituição, e de certa forma quando ocorre um conflito com relação a um princípio constitucional, a regra determina que não existe uma proteção a outro princípio, onde o princípio vai prevalecer face a Constituição Federal (MENDES; BRANCO, 2016).

A Constituição Federal em seu artigo 7º aduz que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, dessa forma as garantias individuais têm o intuito de criar normas de natureza geral no âmbito do contrato individual de trabalho. No mesmo sentido, compreende-se que o enfoque principal do ramo trabalhista é o restabelecimento do equilíbrio nas relações que envolvam empregado e empregador, uma vez que, é notório que, o trabalhador é inferioridade diante daquele (LITHOLDO, 2013).

Analisando o que está estabelecido na Constituição Federal, o princípio da proteção possui uma ligação direta com a proteção do trabalho, que de certa forma possui um determinado vínculo com o princípio da dignidade da pessoa

humana, previsto no art.1º, III, CF, nesse sentido por Arruda esclarece que:

ao analisar o texto constitucional vigente, observa-se que não há uma expressão escrita do “princípio da proteção ao trabalho”, embora faça parte do conjunto de normas que garantem o direito do trabalho , tais como sua definição como direito social (art.6º); a contextualização como econômico (art.170); a disposição de que a ordem social tem como base o primado do trabalho (art.193), o que conduz a uma princípio maior e mais amplo, que acaba por fundamentar todas as normas, aqui explicitadas, servindo de “mandamento nuclear de um sistema”, qual seja, o princípio da dignidade da pessoa humana (1998, p. 59).

A Constituição Federal estabelece normas de modo geral que possuem um fundamento de norma infraconstitucional, que é caracterizada como uma norma regulamentadora da Consolidação das Leis do Trabalho, o que anteriormente visava atender o que estava estabelecido nos princípios.

### *3.1.1 Constitucionalidade ou inconstitucionalidade do artigo 620 da CLT*

A Constituição Federal é uma norma fundamental de natureza máxima perante diversas especulações sociais, sendo que são determinados princípios que visem uma melhora do bem-estar social, e a referida Constituição faz com que normas anteriores sejam afastadas de aplicação quando ocorre incompatibilidade (MAZZUOLI, 2013).

No entanto, existe a possibilidade de ter normas incompatíveis com a Constituição Federal, sendo necessário salientar que possui certa aceitação de normas infraconstitucionais anteriores, buscando sempre a manutenção da validade porém com novo fundamento, conforme entende Mendes e Branco:

[...] o poder constituinte originário dá início à ordem jurídica. Isso, porém, significa que todos os diplomas infraconstitucionais perdem vigor com o advento de uma nova Constituição? Uma resposta positiva inviabilizaria a ordem jurídica. Por isso se entende que aquelas normas anteriores à Constituição, que são com ela compatíveis no seu conteúdo, continuam em vigor. Diz-se que, nesse caso, opera o fenômeno da recepção, que corresponde a uma revalidação das normas que não desafiam, materialmente, a nova Constituição (2016, p. 107).

Com a entrada em vigor da reforma trabalhista, é importante observar que existem diversas discussões a respeito dessa nova norma, e essas discussões

estão bem longes de terem um fim, pois só está começando. Essa legislação apresentou várias mudanças, principalmente, com relação às convenções e acordos coletivos. No entanto, não existe um entendimento unânime acerca desse assunto, pelo fato de ainda ter limites constitucionais para se fazer o que está previsto nessa nova legislação (CASSAR, 2017).

Quando uma legislação entrar em vigor no ordenamento jurídico, existe um determinado tempo para que esta seja analisada e entendida pela doutrina e jurisprudência. No entanto, no caso da Reforma Trabalhista, existem três fatores presentes nesta legislação que irá potencializar a demora dessa compreensão e aplicação dessa nova lei, que será muito debatida (MAZZUOLI, 2015).

Primeiramente, essa nova lei trouxe muitas alterações na CLT, o que gera um aumento nos dispositivos que precisam ser analisados. E o fato da tramitação legislativa ter transcorrido rapidamente, não havendo nenhum debate antes, nem mesmo questionamentos da sociedade, de modo geral, e nem mesmo de jurisprudências, de maneira técnica. Por conseguinte, nota-se que as alterações mudaram as bases e estruturas que sustentavam o Direito do Trabalho, ou seja, com princípios e postulados que justificam o próprio surgimento desse ramo jurídico, mudando completamente o que se seguia anteriormente (DIEESE, 2017).

Na prática os operadores do direito do trabalho já estão percebendo os resultados das mudanças da nova legislação por meio das inúmeras decisões completamente antagônicas e com diferenças prolatadas por nossos tribunais quando da aplicação da nova lei. Assim, muito importante que a doutrina e a jurisprudência tragam suas análises, entendimentos, e debates acerca das alterações (MENDES; BRANCO, 2016).

Analisa-se que o artigo 620, da CLT possui uma redação específica completamente diferente da anterior e que gerou diversas dúvidas quanto a sua aplicação no ordenamento jurídico, uma vez que anteriormente a redação dizia que aquilo que fosse estabelecido nas Convenções quando fossem mais favoráveis iriam prevalecer sobre o que fosse estabelecido nos Acordos Coletivos. Ocorre que com a Lei nº 13.467/17 a nova redação, dispõe o seguinte que “as condições previstas em Acordos Coletivos de Trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em

Convenção Coletiva de Trabalho”. No entanto, esse dispositivo que trata dos acordos e convenções coletivas, não precisa de muita análise para que seja demonstrada a inconstitucionalidade (DELGADO, 2017, p. 96).

Claramente nota-se a diferença entre o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), de modo que o acordo é firmado entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa, sendo que o que ficar estabelecido neste acordo só estão relacionados a estas partes envolvidas. Entretanto, a convenção, por sua vez, é a forma de celebrar um acordo entre dois sindicatos empregados e empregadores, sendo que o que ficar estipulado vai atingir toda a classe que está na base territorial dos sindicatos (AMERICO, 2017).

Com relação ao antigo texto da CLT era evidente a utilização do Princípio da Norma Mais Favorável, portanto, visando a efetiva proteção do Empregado, de modo que buscava adaptar as referidas normas que tratavam de uma mesma matéria, que teoricamente fossem mais favoráveis aos trabalhadores. No que se refere a nova redação, Mauricio Godinho Delgado aborda, o seguinte:

A partir da nova redação imposta pela Lei da Reforma Trabalhista, estabeleceu-se regra em sentido contrário, com o objetivo 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 (2017. p. 275).

No entanto, com essa nova redação que certamente vai gerar muitas discussões, uma vez que mesmo que a Convenção traga algo mais favorável ao empregado essa norma não vai ser utilizada, pelo fato de que o Acordo vai sempre prevalecer. O legislador ao criar essa nova legislação pouco se importou com o princípio da Norma Mais Favorável, essa situação pode de certa forma ocasionar uma significativa redução nos direitos trabalhistas, e ainda, gerar um enfraquecimento das convenções coletivas. Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar entende que:

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. 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, deve-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem se levar em consideração a hierarquia das normas. A Lei 13.467/2017 inverte essa lógica principiológica quando, por exemplo, determina no art. 620 da CLT a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção. Logicamente só importará em exceção ao princípio quando o acordo coletivo contiver direitos menos favoráveis ao trabalhador que a convenção coletiva, pois prevalecerá (2017, p. 6).

Nesse sentido, o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2017) aborda que o princípio da norma mais favorável, leva o operador do Direito do Trabalho a utilizar a regra mais favorável ao trabalhador, com relação a elaboração, aplicação ou interpretação da regra jurídica trabalhista.

O princípio do “*In dubio pro trabalhador*” objetiva proteger a parte mais fraca da relação de trabalho, qual seja, o trabalhador, posto que em caso de dúvida quanto a interpretação da lei em determinados casos, deverá ser aplicada aquela que for mais benéfica ao trabalhador. A natureza deste princípio é considerada como hermenêutica, pois caso haja dispositivo de lei ou de um contrato que enseje ambiguidade na interpretação, a regra é que será adotada a interpretação mais benéfica ao trabalhador (AMERICO, 2004).

No que se refere ao princípio da “Aplicação da norma mais favorável”, sempre que houver pluralidade de normas, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador, diante da aplicação deste princípio não existirá hierarquia de normas, mas sim a aplicação da mais benéfica ao trabalhador (AMERICO, 2004).

Contudo, assevera que o artigo 620, CLT depois da reforma trabalhista, não cumula com o que está previsto no art. 7º, caput, Constituição Federal, uma vez que não aderiu ao princípio da especificidade da norma, mas sim ao princípio da norma mais favorável. Dessa forma, não existe a possibilidade da lei ordinária impor uma condição absoluta, da forma como pretende o art. 620, CLT. Dessa forma, Bastos, relata que: “Isto significa que lei alguma poderá auto-excluir-se da apreciação do Poder Judiciário quanto à sua constitucionalidade, nem poderá dizer que ela seja invocável pelos interessados perante o Poder Judiciário par resolução das controvérsias que surjam da sua aplicação” (2011, p.214).

Entretanto, o legislador quando elaborou a Lei 13.467/17 não se preocupou, e nem mesmo estava obrigado a fazer uma norma que obedecesse ao princípio da norma mais favorável. Nota-se que ele nem se quer analisou quando criou a redação do novo art. 620, da CLT. Dessa forma, compreende-se que a norma criada de certa forma não precisa de muita análise para que seja demonstrada a inconstitucionalidade.

### **3.2 Impactos da reforma na interpretação da norma coletiva**

A legislação trabalhista, por sua vez, sofreu diversas alterações com o passar dos anos dentro da sociedade, com o objetivo de trazer várias normas novas que suprissem as necessidades. Em decorrência do grande aumento e com o intuito de combater o desemprego e a crise econômica no Brasil, foi elaborada uma reforma a Consolidação das Leis Trabalhista por meio da lei 13.467/2017. Depois da reforma, Maurício Godinho Delgado, entende que:

[...] desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva (2017. p. 39 e 40).

No decorrer do tempo, com relação aos acordos e convenções coletivas estabelecidas no âmbito do direito do trabalho, sempre ocorreram diversas discussões no ordenamento jurídico brasileiro, visando uma interrupção e proteção ao trabalhador na relação de desiguais (CASSAR, 2017).

Com relação a regulação do trabalho, as negociações coletivas aparecem como forma de obter espaços para que ocorra adaptações das condições:

A realização de negociações coletivas é um dos principais, senão o principal, meios de manutenção da paz industrial e social. Isso porque, para a sua realização, não é necessária a existência de um conflito anterior; ela existe para resolver questões de interesse e não problemas jurídicos. Por meio da negociação coletiva, o movimento sindical alcançou conquistas importantes e ampliou direitos previstos na CLT e na Constituição, tendo a negociação coletiva o papel de

ampliação e não de redução de direitos e de regulação de questões específicas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro (DIEESE, 2017, p. 178).

Com relação a legislação trabalhista e adequação das novas relações de trabalho, a Lei 13.467/17 mudou inúmeros dispositivos da CLT. Dessa forma, a Reforma Trabalhista, quando foi promulgada foi alvo de diversas críticas, oriundas dos mais diversos órgãos ligados a justiça do trabalho, criando vários impactos institucionais e jurídicos. As diversas aparições de insatisfação têm o objetivo de assimilar as controvérsias estruturais da Reforma com os pilares do Direito do Trabalho, portanto, deram ideias visando proporcionar soluções que consideraram mais adequadas para cada aspecto controvertido.

### **3.3 Entendimento jurisprudencial e a interpretação do artigo 620 da CLT**

Com relação a nova redação do art. art. 620 da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho majorou entendimento ao analisar determinados casos conflituosos que tratam sobre a aplicação de convenção coletiva ou acordo coletivo. A SDI-1, por meio de voto da maioria, analisou não existir nenhuma hierarquia entre a convenção e acordo, observando a utilização da norma mais benéfica ao trabalhador em uma e não em outra, a mais benéfica deverá ser aplicada (DELGADO, 2017).

Segundo entendimento do ministro Augusto César Leite de Carvalho "Não há hierarquia entre acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho", sendo concluído, que "diante do princípio da norma mais benéfica, não se pode privilegiar os acordos coletivos frente às convenções, ainda que sob o argumento da regra hermenêutica da especialidade". Assim, o artigo 620 da CLT, não contrapõe o que está estabelecido na Constituição Federal. "Ao contrário, converge com a regra estabelecida pelo legislador constituinte". No ordenamento jurídico brasileiro, ao presente caso a Jurisprudência posicionou da seguinte forma:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONFLITO ENTRE NORMAS COLETIVAS. PREVALÊNCIA. PRINCÍPIO DO CONGLOBAMENTO. O artigo 620 da CLT prevê que "as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo". Esta e. 3ª Turma entende que "O quadro que se extrai da interpretação

conjunta das normas inseridas no art. 7º, caput e XXVI, da Constituição Federal, aponta para a recepção do art. 620 da CLT”. Por outro lado, pela teoria do conglobamento, deve ser realizada uma análise total das normas aplicáveis, com o fito de verificar-se a que for mais benéfica ao trabalhador. Aliás, nesse sentido é a jurisprudência predominante nesta Corte Superior, em razão do respeito ao princípio da unicidade das normas coletivas. (TST – Ag-AIRR: 4748120155030148, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 10/10/2018, 3ª Turma, Publicação 11/10/2018).

No artigo 8º da Constituição Federal, as prerrogativas de defesa dos direitos trabalhistas de modo geral, em decorrência de várias entidades representativas de classe, ocasiona uma certa autonomia administrativa e isenção estatal no ambiente de atuação. A atuação sindical tem como principal objetivo garantir negociações de institutos de representação patronais em equidade, inclusive sem a interferência estatal.

Conclui-se que é necessário adotar um entendimento acerca dos novos dispositivos criados pela Reforma Trabalhista, a qual reduziu significativamente a força dos sindicatos. A sociedade de certa forma tem que se atentar as diversas mudanças, uma vez que essas normas podem prejudicar os direitos dos trabalhadores, trazendo para eles fatores que influenciaram diretamente em suas vidas.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho tratou de um assunto muito importante no ordenamento jurídico trabalhista. O tema proposto teve como objetivo abordar uma análise da reforma trabalhista, principalmente com relação ao artigo 620 da CLT que teve uma significativa alteração. A abordagem do tema se deu em decorrência da mudança, sendo importante salientar, uma mudança complexa, principalmente ao trabalhador, a antiga CLT trazia uma norma mais ampla e com melhores condições aos trabalhadores respeitando os aspectos do artigo 7º incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal, estes incisos dão amplitude para direitos aos trabalhadores que podem ser estipulados em convenções ou acordos coletivos, adotando assim, o princípio da norma mais favorável.

Buscou-se apresentar critérios que atualmente o nosso País tem-se pautado de muita insegurança jurídica e constantes alterações nas normas, e o estudo continuado a respeito das alterações na reforma da CLT é de suma importância visto a atualidade do assunto, o que demonstra ainda mais insegurança, e claro, como pode ser dito de passagem, o pouco tempo de vigência, é um “teste” para colocar em prática as normas dessa nova legislação.

É sabido que a eliminação de direitos já consolidados rebaixa o patamar civilizatório mínimo até então existente. Através da reforma trabalhista, o princípio ao retrocesso social torna-se simplesmente esquecido. Além disso, percebe-se um verdadeiro atropelamento do princípio tutelar da proteção.

Desta forma, conclui-se que o legislador da reforma não aderiu ao princípio da proteção, entretanto, o constituinte originário de 1988 assim o fez, de

acordo com a doutrina justralhista. Sendo assim, percebe-se que o artigo 620 da CLT, com redação dada pela reforma, não se coaduna com o disposto estabelecido no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Por esse motivo, não seria possível uma norma infraconstitucional impor uma condição absoluta, como o fez com o art. 620 da CLT. Há uma verdadeira afronta constitucional.

Destarte, os direitos sociais vêm sendo conquistados paulatinamente desde a revolução industrial, e, após a reforma de 2017, como visto, trouxe inúmeros impactos nesses direitos. Em face disso, pode-se dizer que os estudos da CLT é de grande relevância, pois não se restringe apenas a uma parte da população e sim toda coletividade.

## REFERÊNCIAS

- AMERICO, Plá Rodrigues. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.
- AMÉRICO, Plá Rodriguez. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.
- ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal**. São Paulo: LTr, 1998.
- BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. **Manual de direito do trabalho**. Belo Horizonte. Del Rey, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 3 ed. Ltr, 2007.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo, 2013.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. - 10 ed. - São Paulo: LTr, 2016.
- BASTOS, Celso Ribeiro, **Curso de Direito Constitucional**. 18ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2011.
- BOTELHO, Silvane Prisco Corrêa. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. In: VLEX. 2014. Disponível em: <http://vlex.com/vid/assedio-moral-metas-abusivas-593147786>. Acesso em: 20 out.2018.
- BRASIL. **Consolidações das Leis Trabalhistas - CLT**. Rio de Janeiro/RJ: Congresso Nacional, 1943.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Congresso Nacional, 1988.
- BRASIL. **Lei 13.467/17**: Reforma trabalhista. 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). Aces so em 14 mar 2019.
- CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. - 13. ed. rev. e atual. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual e ampliada. São Paulo: Método, 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16** Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/05/V%C3%B3liaBomfim>. Acesso em: 2017.

CLEMENTE, Evellyn Ticiane Macedo Coelho. **Princípio da Adequação Setorial Negociada na Negociação Coletiva Trabalhista:** parâmetros constitucionais clássicos e os desafios da reforma trabalhista. Brasília, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho para os concursos do TRT e MPU.** 10. ed. rev. atual. e ampl. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

DE LUCA, Carlos Moreira. **Convenção coletiva de trabalho um estudo comparativo.** São Paulo: LTr, 1991.

DELGADO, Gabriela Neves. **A constitucionalização dos direitos trabalhistas e os reflexos no mercado de trabalho.** Revista LTr, 72-05/563, 2008.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil:** Nota Técnica, 2017.

FABIANI, Taciane; MARTINS, Conceição Aparecida. **Conflito de Normas Trabalhistas (Artigo 620/Clt):** Aplicação da Teoria do Conglobamento em Face do Princípio da Especificidade. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EXisUCqt2BgJ:www.ienomat.com.br/revista2017/index.php/judicare/article/download/30/29/+&cd=6&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 15 fev 2019.

FAVARIN, Ricardo. **A teoria do Conglobamento e o conflito entre os acordos e as convenções coletivas.** 2015. Disponível em: <http://blog.angelicoadvogados.com.br/2015/07/03/a-teoria-do-conglobamento-e-o-conflito-entre-os-acordos-e-as-convencoes-coletivas/>. Acesso em: 29 fev 2019.

FUKUYAMA *apud* SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9 ed. Rev. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** - 11 ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Gustavo Fillipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 5.ed., ver., amp e atual. Salvador: Ed. JusPODIVM, 2019.

LITHOLDO, Viviane Patrícia Scucuglia. **Os princípios de direito do trabalho: diretrizes para uma decisão justa e dinâmica**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo:Atlas, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 31 ed. São Paulo: Dialética, 2015.

MATOS, Larissa Lopes. **O princípio da proteção e da norma mais favorável no direito brasileiro, diante das alterações promovidas pela lei 13.467/17**. In Jus. Com. Br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67319/o-principio-da-protecao-e-da-norma-mais-favoravel-no-direito-do-trabalho-diante-das-alteracoes-promovidas-pela-lei-13-467-17>. Acesso em: 20 nov. 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 9. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio prohomine**. Brasília, vol. 79, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. - 5ª. ed. - São Paulo: Malheiros, 1993.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MOTTA, Artur Francisco Mori Rodrigues. A dignidade da pessoa humana e sua definição. In: **Âmbito Jurídico**. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14054](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14054). Acesso em: 18 out.2018.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. - 2. ed. - São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1977.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22 ed. rev e atual. São Paulo. Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETO, Dallegrove Neto; POMBO, Gunther e. **Direito do Trabalho – Reflexões Atuais**. São Paulo: Juruá, 2007.

PEREIRA, Emmanoel. **Direitos Sociais Trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTR, 2000.

RUPRECHT, Alfredo j. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo. Ltr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. Imprensa: Curitiba, Juruá, 2005.

SANTOS, Marcia Cristina dos. A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego. **In: Âmbito Jurídico**. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11169](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11169). Acesso em: 12 out.2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Ltr, 2000. 1 v.