



OS PROPÓSITOS E OS EFEITOS DA PRIMAZIA DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO

LEONARDO DE OLIVEIRA REZENDE

Diretor e Professor da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Mestre em
Direito da Universidade Federal do Paraná - UFPR. Advogado.

BIANCA GOMES COUTINHO

Resumo: As alterações legislativas introduzidas no ordenamento pátrio por meio da Reforma Trabalhista apresentam justificativas fundamentadas na necessidade de adequação à modernização das relações de trabalho com intuito de combater o desemprego. Essas mudanças se apresentaram de maneira revolucionária no que tange à liberdade da negociação dos instrumentos normativos coletivos perante a legislação trabalhista, uma vez que, agora, o texto legal permite até mesmo modificações *in pejus* da situação do trabalhador, as quais, poderão atingir diretamente tanto o núcleo de normas de ordem pública, quanto principiológicas e constitucionais. A presente pesquisa tem como objetivo analisar a introdução do art. 611-A na Consolidação das Leis Trabalhistas, incorporando os estudos nas esferas econômicas, sociais e da relação de trabalho, com enfoque nos princípios trabalhistas e constitucionais. Logo, temos que os propósitos são de caráter essencialmente econômico e de interesse patronal e, ainda, possuem efeitos incompatíveis e vulneráveis a proteção do trabalhador.

Palavras-chave: direito do trabalho; acordo coletivo; flexibilização de direitos positivos.

Abstract: The legislative changes introduced in the national order through the Labor Reform present justifications based on the need to adapt to the modernization of labor relations in order to combat unemployment. These changes were presented in a revolutionary way with regard to the freedom to negotiate collective normative instruments under labor legislation, since, now, the legal text even allows changes in pejus of the worker's situation, which may

directly affect both the nucleus of norms of public order, as principiological and constitutional. This research aims to analyze the introduction of art. 611-A in the Consolidation of Labor Laws, incorporating studies in the economic, social and labor relations spheres, with a focus on labor and constitutional principles. Therefore, we have that the purposes are essentially economic and of interest to employers, and also have incompatible and vulnerable effects on worker protection.

Keywords: labor law; collective agreement; flexibilization of positive rights.

Introdução

As alterações legislativas introduzidas no ordenamento pátrio por meio da Reforma Trabalhista – Lei 13.467 de 2017 – apresentam justificativas fundamentadas na necessidade de adequação à modernização das relações de trabalho com intuito de combater o desemprego. Todavia, essas mudanças se apresentaram de maneira revolucionária no que tange à liberdade da negociação dos instrumentos normativos coletivos perante a legislação trabalhista.

Portanto, torna-se indispensável uma análise crítica, uma vez que, agora, o texto legal permite até mesmo modificações *in pejus* da situação do trabalhador, as quais, poderão atingir diretamente as normas de ordem pública e, ainda, violar a construção principiológica tradicional da disciplina. Posto que, além da justificativa tencionada a fraude e a má-fé, ocasiona trágicos efeitos ao Direito Trabalho, principalmente, para a parte mais hipossuficiente da relação de trabalho: o empregado.

Não obstante, o presente estudo, enfoca na negociação coletiva como meio de materializar a dignidade social da pessoa humana por intermédio do trabalho. Contudo, com a regulamentação facultativa da contribuição sindical, os sindicatos sofreram mais pressão patronal para aceitar a flexibilização de direitos no processo de negociação, uma vez que, sem recursos financeiros suficientes, a viabilidade para sustento da entidade se torna precária.

No mais, tais alterações reputa-se como retrocesso social e incompatíveis com os princípios trabalhistas, sendo alguns deles: princípio da proteção, *in dubio pro operário*, da vedação ao retrocesso social, da primazia da realidade e, ainda, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, as quais, visam realizar o ideal de justiça e compensar desigualdades existentes entre o patrão e seu funcionário.

Desse modo, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a introdução do art. 611-A na Consolidação das Leis Trabalhistas, incorporar os estudos nas esferas econômicas, políticas, sociais e da relação de trabalho, com enfoque nas controvérsias do propósito e dos efeitos da primazia do acordado sobre o legislado em face aos princípios trabalhistas e constitucionais.

Ademais, a metodologia aplicada será a analítica doutrinária e científica, para a investigação dos fundamentos e das consequências dessa alteração, utilizando-se as normas, princípios, doutrinas e artigos científicos.

1. Instrumentos normativos coletivos

Os instrumentos coletivos de trabalho subdividem-se em: convenção coletiva do trabalho e acordo coletivo do trabalho. Sendo a convenção coletiva do trabalho definida no art. 611 da CLT como “um acordo 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 do trabalho”. O acordo coletivo, por sua vez, é disposto no art. 611, § 1º da CLT, como sendo instrumentos pelos quais “uma ou mais empresas de correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

Assim sendo, a principal finalidade dos instrumentos normativos coletivos é permitir a realização da negociação coletiva, pois, segundo Mauricio Godinho Delgado, refere-se a um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea e, ainda, é o mais destacado nos conflitos trabalhistas de natureza coletiva¹. Portanto, enquadra-se no grupo de mecanismos de autocomposição, gerindo interesses essencialmente no âmbito de justiça social.

Nessa toada, temos o Direito do Trabalho como uma ferramenta de consolidação da justiça social que integra o homem na sociedade capitalista moderna, posto que, estabelece mecanismos necessários para assegurar o patamar mínimo existencial. Logo, a negociação coletiva, por sua vez, é ensejadora de uma dinâmica entre o trabalhador, sindicato e empregador, a qual, visa incorporar novas técnicas justralhistas, possibilitando-lhes

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*, 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1640.

materializar a dignidade social da pessoa humana, visto que, não há Estado Democrático de Direito sem a efetivação de um sistema econômico-social valorizador do trabalho.²

Outrossim, os acordos coletivos do trabalho e as convenções coletivas do trabalho cumprem funções política, econômica e social, pois comitantemente regulam pela via dialógica a luta de classes, distribuem riqueza e uniformizam práticas de repercussão econômica e, ainda, proporcionam justiça social, repartindo direitos e regulando o mercado de trabalho³, ou seja, ressalta-se sua grande relevância da atuação da entidade sindical.

2. Sindicato e a inserção do artigo 611-A na Consolidação das Leis Trabalhistas

As disposições constitucionais do sindicato, tal como, as expressas deliberações nelas inseridas, permitem a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, no que tange as esferas judiciais ou administrativas. Assim, a inserção do artigo 611-A na Consolidação das Leis Trabalhistas, introduzido pela Lei 13.467 de 2017, desmistificou, com relevante ampliação, matérias, as quais, os instrumentos coletivos normativos prevalecerão perante as leis.

Dentre uma das disposições apresentadas nos incisos do artigo 611-A da CLT, temos que os instrumentos normativos coletivos prevalecem quanto o plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, o qual, pode empregar, ainda, a discriminação dos cargos que constituem como funções de confiança. Contudo, a referida disposição não é compatível com um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade, isto é, os fatos devem prevalecer sobre os documentos.

Nesse diapasão, o princípio da primazia da realidade atua como um fator garantidor da hipossuficiência do trabalhador, contudo, admitir que um acordo coletivo, ou, uma convenção coletiva – documentos normativos –, indiquem quais cargos detém essa fidúcia diferenciada é antagônico ao fundamento do referido princípio. Desse modo, a título de exemplo, temos a situação hipotética de um bancário enquadrado no artigo 224, § 2º da CLT pelo instrumento sindical, mas que, faticamente exerce funções estritamente bancária conforme disposto no caput do mesmo artigo, sofre uma majoração de duas horas diárias da

² MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em 13 dez. 2020.

³ LIMA, Francisco Gerson Marques de. *Instrumentos coletivos de Trabalho, num contexto de reforma trabalhista*. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/30916/71812>. Acesso em 10 jan. 2020.

sua jornada, ou seja, trabalha oito horas diárias, sendo que, legalmente, deveria laborar em seis horas diárias.

Além disso, fere o princípio da dignidade da pessoa humana – essencialmente assegurado pela Constituição Federal de 1988 –, já que as circunstâncias fáticas serão desconsideradas perante um documento normativo que, determinou em seu teor, disposições distintas dos princípios trabalhistas no que tange aos direitos e as condições de trabalho. Todavia, ressalta-se o Direito do Trabalho deveria refletir especialmente com ampla promoção do direito fundamental ao trabalho digno e, ainda, permitir a humanização do mercado de trabalho e uma maior equanimidade da distribuição de renda no País⁴, e não, permitir o trabalho além da jornada.

Ademais, outra prescrição legal no artigo 611-A, da CLT, é referente ao enquadramento do grau de insalubridade, ou seja, o acordado prevalecerá perante o legislado, em matérias técnicas quanto ao exercício laboral em atividades insalubres. Todavia, a atual legislação pertinente ao referido assunto, está previsto da Portaria 3.214,78 de 1978, Norma Regulamentadora nº 15, onde menciona, tecnicamente, que as atividades insalubres são ensejadas por um agente causador de dano a saúde do trabalhador nos ambientes laborais.

Desta forma, o exercício do trabalho em condições de insalubridade, assegura ao trabalhador a percepção de um adicional que tem como base o salário mínimo, bem como, discrimina em graus a porcentagem do valor devido ao trabalhador. Dentre eles são: 40% (quarenta por cento), para insalubridade em grau máximo; 20% (vinte por cento), em grau médio e; 10 (dez por cento) em grau mínimo. No mais, frisa-se que a definição dos respectivos graus é definida por um Laudo Técnico elaborado por Engenheiro de Segurança do Trabalho ou Médico do Trabalho, devidamente habilitado. Logo, o sindicato, em sua maior sabedoria aos aspectos trabalhistas, não detém de conhecimento técnico para definir o grau de insalubridade que o trabalhador está exposto.

Dessarte, outorgar uma permissão ao um instrumento desprovido de conhecimento e avaliação técnica para tal, além de grave infringência aos direitos e garantias fundamentais, são potencialmente nocivos e desrespeitoso a saúde do trabalhador. Visto que, o laudo técnico, à luz da Norma Regulamentadora nº 15, possui parâmetros técnicos referentes a caracterização e classificação das atividades insalubres, com as devidas estipulações de limites de acordo com o grau de nocividade de cada agente, logo, melhor reflete a situação do trabalhador, que receberá o adicional no valor justo e correto.

⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *A constitucionalização dos direitos trabalhistas e os reflexos no mercado de trabalho*. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 72, n. 5, maio 2008, p. 563-569.

Além disso, nota-se os direitos dos trabalhadores, elencados nos incisos do artigo 7º da Constituição Federal, visam a melhoria da condição social do empregado, portanto, alterar a legislação com modificação *in pejus* a situação do trabalhador viola expressamente o princípio da proibição do retrocesso social e todas as conquistas alcançadas pela sociedade trabalhadora. Nesse sentido, Scarlet afirma que:

Negar reconhecimento do princípio da proibição de retrocesso significaria, em última análise, admitir que os órgãos legislativos (assim como o poder público de modo geral), a despeito de estarem inquestionavelmente vinculados aos direitos fundamentais e às normas constitucionais em geral, dispõem do poder de tomar livremente suas decisões mesmo em flagrante desrespeito à vontade expressa do Constituinte. (2004, p. 162)..⁵

Posto isto, temos que o artigo 192 da CLT, poderá sofrer supressão quanto ao enquadramento do grau de insalubridade, por conseguinte, a força normativa do dispositivo de ordem pública e de caráter tutelar é relativizada, ou seja, tem validade desde que os instrumentos normativos coletivos não preveem disposições em contrário. Entretanto, as negociações coletivas não podem restringir direitos, oriundos da expressão do interesse público que visa assegurar um mínimo de direitos que não podem ser reduzidos sob pena de afrontarem a dignidade da pessoa humana.⁶

Não obstante, além reputar como retrocesso social, a permissão para convencionar o grau de insalubridade fere claramente o princípio da proteção do trabalhador, o qual, tem um papel fundamental no equilíbrio as posições econômicas dos respectivos sujeitos, mediante concessão de garantias ao empregado, com o intuito de realizar o ideal de justiça, compensar desigualdades pela outorga de vantagens aptas a igualar as posições entre empregado e empregador.⁷

Diante disso, constata-se que o propósito da inserção do artigo 611-A na CLT, não propõe somente benefícios aos direitos e garantias aos trabalhadores, dado que, permite a negociação coletiva em modificação *in pejus* a situação do empregado, as quais, conforme supramencionado, são incompatíveis a princípios trabalhistas e constitucionais. Portanto, a entidade sindical, por sua vez, tem a função essencial neste momento de busca pelos interesses da sua classe, sendo eles: econômicos, profissionais e sociais.

⁵ SCARLET, I. W. A eficácia dos direitos fundamentais. 5.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. *Direitos fundamentais sociais e proibição de retrocesso: algumas notas sobre o desafio da sobrevivência dos direitos sociais num contexto de crise*. Revista: Instituto de Hermenêutica Jurídica, Porto Alegre, n. 2, 2004, p. 162.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. P. 1323. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

⁷ LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência*. 2. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 1997, p. 34.

Todavia, a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.647 de 2017 –, converteu a contribuição sindical em facultativa, ou seja, condicionou o referido desconto à autorização prévia e expressa dos trabalhadores assistidos por uma determinada categoria econômica ou profissional. Ressalta-se que, tal modificação legislativa, fora pautada no princípio da liberdade de associação que está previsto no ordenamento jurídico desde a Constituição de 1891.⁸

Contudo, o principal efeito da erradicação da contribuição obrigatória é o enfraquecimento do sindicalismo que, conseqüentemente, ocasionará uma maior desproteção e vulnerabilidade do trabalhador perante os interesses patronais. Visto que, a reforma ataca a representatividade do sindicato, expressamente aumentando o alcance dos poderes negociais do sindicato, ao mesmo tempo em que, paradoxalmente, reduz seus recursos indispensáveis à sobrevivência e, ainda, permite a negociação direta e individual entre empregado e empregador.⁹

Nesse diapasão, temos uma afronta ao manto protetor que o sindicato tem, essencialmente, para garantir, reivindicar e lutar pelos direitos dos seus assegurados. Contudo, reforma, no seu aspecto mais perverso, ataca principalmente essa barreira de proteção, pois cuida claramente do enfraquecimento dos sindicatos, ao mesmo tempo em que lhes atribui a possibilidade de maior liberação do empregador em relação às suas obrigações.¹⁰

Ante o exposto, recordamos o principal objetivo sustentado e defendido pelo então Presidente da República, Michel Temer, para regulação da Reforma Trabalhista, *in verbis*: “[...] o que queremos é manter empregos, e manter emprego é manter a arrecadação que o emprego dá ao poder público brasileiro”. No mais, fora ressaltado que o emprego é compatível com a Constituição Federal, assim, temos que considerá-lo como direito básico da dignidade da pessoa humana, posto que, “*nada mais indigno do que o desempregado*”.¹¹

Diante disso, o enfraquecimento do sindicato, bem como, a ampliação de suas autonomias, nunca serão sinônimos para a modernização das relações de trabalho e geração de empregos. Sendo que, considerando a realidade de desemprego estrutural, a terceirização ampla, o trabalho intermitente e os sindicatos fragilizados, os empregadores, por sua vez,

⁸ CALCINI, R. *A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 22, n. 1, p. 133-144.

⁹ DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. *Fim da contribuição sindical obrigatória: consequências para as entidades sindicais e categorias representadas*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 271-287.

¹⁰ *Ibidem*, p. 281.

¹¹ *Temer defende reforma trabalhistas e diz que é saída para manter empregos*. Disponível em: <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html>. Acesso em 13 jan. 2020.

terão amplas condições de impor a sua vontade, pois sempre que o argumento de for reduções de direitos e esses não forem aceitos, os patronais conduzirão os trabalhadores ao desemprego.¹²

Portanto, auferir aos instrumentos normativos coletivos força vinculante superior a lei, que podem, inclusive, estabelecer critérios e condições *in pejus* ao trabalhador é, portanto, invalidar o princípio da norma mais favorável, o qual, dispõe à norma mais benéfica, uma posição preferencial perante outra, mesmo que esteja hierarquicamente superior. Por fim, ressalta-se que tal princípio, tem como objetivo, perante todas as normas, promover correções estruturais no Direito do Trabalho a fim de garantir a proteção do trabalhador.

Nesse contexto, temos que os propósitos ensejadores da inclusão do artigo 611-A da CLT, pela Lei da Reforma Trabalhista, não tiveram o enfoque em prol da classe trabalhadora, já que, conforme supracitado, fere diversos princípios basilares do direito trabalhista. Entretanto, nota-se a ideia inicial era a criação de empregos e a modernização das relações de trabalho que, por conseguinte, melhoraria a economia do País. Contudo, essas justificativa fora somente um paliativo para facilitar a negociação dos interesses patronais perante o sindicato, ora enfraquecido.

Nesse sentido, de acordo o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – o número de desempregados no Brasil no primeiro trimestre de 2020 chega a 12,9 milhões de pessoas¹³, ou seja, número acima do que foi registrado no quarto trimestre do ano de 2017, quando se criou a lei da Reforma Trabalhista, posto que, a época havia atingido 12,3 milhões de brasileiros desempregados¹⁴, segundo o mesmo instituto mencionado. Isto é, a justificativa da reforma fora meramente retórica e fraudulenta nesse aspecto, pois o que gera emprego é o aquecimento da economia, e não a precarização das relações de trabalho.¹⁵

Diante disso, passados mais de dois anos de vigência da Reforma Trabalhista, para além do discurso descabido, restou apenas desprezo aos princípios trabalhistas e as lutas da classe trabalhadora, uma vez que, não gerou empregos e os sindicatos sofrem, atualmente, mais pressão patronal para aceitar a flexibilização de direitos no processo de negociação,

¹² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A quem interessa essa “reforma” trabalhista?*. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista#_ednref29. Acesso em 26 de nov. 2019.

¹³ *Desemprego*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 08 abr. 2020.

¹⁴ *Desemprego fica em 11,8% no 4º trimestre de 2017*. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/desempregofica-em-118-no-4-trimestre-de-2017.ghtml>. Acesso em 08 abr. 2020.

¹⁵ DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. *Fim da contribuição sindical obrigatória: consequências para as entidades sindicais e categoria representadas*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127095/2017_dantas_jr_aldemiro_fim_contribuicao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 13 dez. 2019.

principalmente, sobre as convenções coletivas e, ainda, têm menos dinheiro para a realização de suas atividades.¹⁶

Nesse diapasão, verifica-se a inconstitucionalidade e a má-fé atribuída aos propósitos e efeitos do acordo sobre o legislado nessa reforma, fere a liberdade sindical, garantida no artigo 8º da Constituição Federal. Não obstante, conduzem a uma prática anti-sindical, o governo expressaria um objetivo político ao propor essa medida: trata-se de restringir ainda mais as fontes de financiamento sindical para impedir manifestações indesejáveis, contrárias à reforma da previdência, então encaminhada ao Congresso.¹⁷

Assim, flexibilizar as negociações coletivas para facilitar o atendimento aos interesses patronais, se tornou o principal propósito da regulação do artigo 611-A da CLT e, ainda por cima, o oposto do objetivo primordial do Direito do Trabalho, que é equilibrar a desigualdade fática e notória entre empregado e empregado, considerado como um meio mais efetivo de consolidação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo.

Nesses termos, é o magistério de um dos principais doutrinadores contemporâneo, Mauricio Godinho Delgado, *in verbis*:

[...] a ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanescentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser necessariamente integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado por este princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante. Na medida desta afirmação social é que desponta o trabalho, notadamente o trabalho regulado, em sua modalidade mais bem elaborada, o emprego.¹⁸

Posto isto, evidencia-se o direito trabalhista está diretamente correlacionado com o princípio da dignidade da pessoa humana, haja vista, que não há como possibilitar a efetiva inserção do trabalhador em uma sociedade capitalista que visa constantemente lucros e interesses patronais. Portanto, o trabalho digno, seguro e justo, além de constitucionalmente assegurado, é previsto no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948:

¹⁶ GALVÃO, Andréia. *Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos*. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1ewj22c5E6UA8gB3Bp2Z3rNpl2VffFnuh/view>. Acesso em 24 jan. 2020.

¹⁷ Ibidem, p. 2018.

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, 2. ed., São Paulo: LTr, 2004, p. 43.44.

*“Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana”.*¹⁹

Desse modo, temos a dignidade como fundamento da República brasileira e como princípio basilar da ordem social e econômica, dado que, garantindo um trabalho, temos a economia exacerbada e uma sociedade justa igualitária. Portanto, a flexibilização dos direitos trabalhistas, além de não solucionar o equilíbrio e a estabilidade social, serve tão somente como um paliativo temporário para períodos de crise e beneficiando os empreendimentos patronais.

Contudo, o Direito do Trabalho, embora jamais devesse desconsiderar os princípios humanísticos do trabalho, é preciso proporcionar a segurança jurídica em consonância aos legados e fundamentos da Constituição Federal, que, por sua vez, não tem somente a tarefa de apontar para o futuro, mas tem, igualmente, a relevante função de proteger os direitos já conquistados.²⁰

Conclusão

Diante de todo exposto, pode-se concluir que o principal propósito da ampliação da negociação coletiva por intermédio do artigo 611-A, da CLT se restringe a flexibilização dos direitos trabalhistas perante o enfraquecimento do sindicato em virtude da facultatividade da contribuição sindical, dado que, tal dispositivo correspondente a uma prática anti-sindical.

Ademais, o propósito fraudado de ampliação de empregos, não ocorreu, mesmo após dois anos da lei da Reforma Trabalhista, uma vez que, ampliar a negociação coletiva, além de não ser o principal fator que gere empregos, serve tão somente, como um paliativo facilitador e temporário para períodos de crise e beneficiando os empreendimentos patronais.

Logo, fragilizar os instrumentos normativos coletivos em prol de interesses patronais, repercute em efeitos de vulnerabilidade as normas e princípios normativas trabalhistas e constitucionais, as quais, foram batalhados historicamente para equilibrar a desigualdade fática e notória entre empregado e empregado.

Frisa-se que, as negociações coletivas não podem restringir direitos, oriundos da expressão do interesse público que visa assegurar um mínimo de direitos que não podem ser

¹⁹ LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998, p. 86.

²⁰ STRECK, Lenio Luiz. *Hermenêutica Jurídica em Crise*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2001.

reduzidos sob pena de afrontarem a dignidade da pessoa humana, qual seja, o princípio norteador da Constituição Federal de 1988.

Por fim, temos que a dignidade social da pessoa humana está intrinsecamente ligada ao Direito do Trabalho, logo, introduzir um dispositivo que vulnerabiliza e fere a proteção do trabalhador, bem como, a essência normativa do referido ramo jurídico, é, nitidamente, incompatível com o Estado Democrático de Direito, dado que, não há a efetivação de um sistema econômico-social, sem a valorização do trabalho.

Bibliografia

CALCINI, R. *A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 22, n. 1.

DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. *Fim da contribuição sindical obrigatória: consequências para as entidades sindicais e categorias representadas*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 271-287. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127095/2017_dantas_jr_aldemiro_fim_contribuicao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 13 dez. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. *A constitucionalização dos direitos trabalhistas e os reflexos no mercado de trabalho*. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 72, n. 5, maio 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. P. 1323. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*, 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, 2. ed., São Paulo: LTr, 2004.

Desemprego fica em 11,8% no 4º trimestre de 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/desempregofica-em-118-no-4-trimestre-de-2017.ghtml>. Acesso em 08 abr. 2020.

Desemprego. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 08 abr. 2020.

GALVÃO, Andréia. *Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos.* Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1ewj22c5E6UA8gB3Bp2Z3rNpl2VfFFnuh/view> . Acesso em 24 jan. 2020.

LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho.* Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência.* 2. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 1997.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo.* Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf.

SCARLET, I. W. *A eficácia dos direitos fundamentais.* 5.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. *Direitos fundamentais sociais e proibição de retrocesso: algumas notas sobre o desafio da sobrevivência dos direitos sociais num contexto de crise.* Revista: Instituto de Hermenêutica Jurídica, Porto Alegre, n. 2, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A quem interessa essa “reforma” trabalhista?.* Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista#ednref29>. Acesso em 26 de nov. 2019.

STRECK, Lenio Luiz. *Hermenêutica Jurídica em Crise.* 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2001.

Temer defende reforma trabalhistas e diz que é saída para manter empregos. Disponível em: <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html>. Acesso em 13 jan. 2020.

Data da submissão: 14/09/2020

Data da aprovação: 04/06/2021