

A Lei nº. 13.467/2017 E A Prevalência Do Negociado Sobre O Legislado Face À CRFB/88 E Aos Tratados E Convenções Internacionais: Pode Haver Primazia Da Segurança Do Mercado Sobre A Justiça Social Nas Relações De Trabalho?

Suzy Elizabeth Koury *

Centro Universitário do Pará, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento, Belém-PA, Brasil.

 <https://orcid.org/0000-0003-1244-6221>

Resumo: Este artigo visa a discutir e analisar se cláusulas normativas derogatórias de direitos dos trabalhadores harmonizam-se com a CRFB/88 e com os tratados e convenções internacionais reconhecidos no ordenamento jurídico brasileiro, ao privilegiarem os empresários em detrimento da justiça social nas relações de trabalho. A análise desenvolvida terá abordagem baseada em uma pesquisa bibliográfica qualitativa, de natureza aplicada e com objetivos exploratórios. Defender-se-á que os arts. 611-A e 611-B da CLT, introduzidos pela Lei n. 13.467/2017, devem ser interpretados de acordo com a Constituição brasileira e os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, considerando-se que têm caráter vinculante e que a disponibilidade dos direitos dos trabalhadores encontra claros limites e restrições na observância dos seus direitos fundamentais, que são intangíveis e irrenunciáveis, não cabendo a sua relativização em prol da segurança dos empresários.

Palavras-chave: Cláusulas normativas; Derrogação de direitos trabalhistas; Constituição brasileira de 1988; Tratados e convenções internacionais; Vedação.

* Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Docente permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. E-mail: suzykoury@gmail.com



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas

DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1678-2593.2021v20n45.48645>

A Lei nº. 13.467/2017 E A Prevalência Do Negociado Sobre O Legislado Em Face À CRFB/88 E Aos Tratados E Convenções Internacionais: Pode Haver Primazia Da Segurança Do Mercado Sobre A Justiça Social Nas Relações De Trabalho?

Suzy Elizabeth Koury

1 INTRODUÇÃO

Este artigo busca analisar a validade de cláusulas coletivas derogatórias de direitos trabalhistas, com base nos arts. 611-A e 611-B da CLT, introduzidos pela Lei n. 13.467/2017, que, conforme a sua Exposição de Motivos (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017), visou à atualização e à modernização da legislação trabalhista brasileira, em face à CRFB/88 e aos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil.

Pretende-se responder à seguinte indagação: são válidas cláusulas normativas derogatórias de direitos trabalhistas, com base nos artigos 611-A e 611-B, introduzidos na CLT pela Lei n. 13.467/2017, em face à CRFB/88 e aos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, ao argumento de prevalência da segurança dos empresários, em detrimento da justiça social?

Por primeiro, enfrentar-se-á a evolução do papel do Estado na proteção dos direitos dos trabalhadores e no estabelecimento de políticas de emprego, o que não se verificava no liberalismo econômico e que foi introduzido pelas constituições modernas, com destaque à mexicana de 1917, à de Weimar de 1919, à Portuguesa de 1976 e à Brasileira, de 1988.

Discorrer-se-á sobre o que chamaremos de antagonismo entre a verdade mercadológica e a jurídica, que, ao fim e ao cabo, conduz à ideia de que as leis trabalhistas devem ser negociáveis e que a segurança do empreendedor deve ter primazia sobre a justiça das relações sociais de trabalho, por intermédio da contextualização das mudanças operadas, dentre outras, pela Lei n. 13.467/2017, em uma sucessão de normas que reduzem os direitos e as garantias dos trabalhadores no Brasil.

A análise desenvolvida no artigo terá abordagem baseada em uma pesquisa bibliográfica qualitativa, de natureza aplicada e com objetivos exploratórios. Estabelecidas essas premissas, defender-se-á que os artigos 611-A e 611-B, acrescidos à CLT pela Lei da Reforma, que tratam dos limites da negociação coletiva e da primazia do negociado sobre o legislado, devem ser interpretados de acordo com a CRFB/88, os tratados e as convenções internacionais reconhecidos pelo Brasil, que têm caráter vinculante, razão pela qual cláusulas normativas derogatórias de direitos trabalhistas não resistem ao controle de constitucionalidade, nem, tampouco, ao de convencionalidade, hipótese que se pretende defender.

2 A EVOLUÇÃO DO PAPEL DO ESTADO NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

O liberalismo clássico, cujo precursor foi Adam Smith (2009) em sua obra “*A Riqueza das Nações*”, não admitia nenhum tipo de intervenção do Estado na economia, que seria regida por leis naturais, decorrendo harmoniosamente, sem qualquer interferência. O pensamento liberal, segundo Souza (1970), é expresso pela máxima divulgada por Vincent de Cournay: *laissez-faire, laissez passer*, cunhada por Le Gendre, um fisiocrata que pediu ao ministro mercantilista francês Colbert que o Estado liberasse as atividades

econômicas, então por ele monopolizadas, aos particulares, dizendo-lhe “*laissez nous faire...*” (“deixe-nos fazer”).

Isso, por óbvio, incluía a questão do emprego ou de sua falta, atribuídas por Smith (2009, pp. 9-10) ao maior ou menor esforço pessoal, justificando a ausência de meios para a subsistência dos pobres por sua preguiça e ócio.

Entendia-se que o desemprego era sempre voluntário na medida em que haveria, sem dúvida, uma atividade remunerada qualquer que pudesse ser executada, ainda que não pelo valor pretendido pelo seu prestador, em uma espécie de lei da oferta e da procura de trabalho.

As sucessivas crises no Pós-Primeira Guerra Mundial, que culminaram com o *crash* da Bolsa de Nova York, em 1929, deram início à chamada “Grande Depressão”. Em busca de recuperação, os Estados Unidos da América passaram a combater o desemprego involuntário, com o plano conhecido como *New Deal* (LIMONCIC, 2009), instituído por Roosevelt, que assumiu a presidência daquele país em março de 1933, pelo qual foram propostas reformas econômicas, a regulação de diversos setores da economia por meio de agências reguladoras e a realização de investimentos públicos para estimular a produção e o consumo, com o apoio de economistas influenciados pelas ideias de Keynes.

Relata Wapshott (2016, p. 187-206) que, em um encontro pessoal com Roosevelt, em maio de 1934, Keynes manifestou sua aprovação às medidas adotadas para superar a crise, apesar de ter defendido que houvesse o seu aprofundamento, com mais investimentos públicos, pois, para ele, a saída da recessão dependia do aumento de investimentos, da substituição das importações e do uso do excesso de poupança para sustentar o emprego através de um programa de realização de obras públicas, e não pela adoção de medidas de desvalorização cambial, nem pelo corte de salários.

Bercovici (2005, p. 11) ressalta que, após a Segunda Guerra Mundial, as ideias keynesianas foram cada vez mais difundidas, o que

se revelou nos textos constitucionais do século XX, nos quais, ao contrário do que ocorrera nos do século XIX, que tinham como fundamento a separação entre o Estado e a sociedade, houve a declaração, ao lado dos direitos individuais, dos chamados direitos sociais, vinculados ao princípio da igualdade material, que dependem de prestações diretas ou indiretas do Estado para serem usufruídos pelos cidadãos.

Não se olvide que, desde os anos 1970, com a crise estrutural do capitalismo iniciada com o abandono, pelos Estados Unidos, do Consenso de Bretton Woods¹ e sua substituição pelo Consenso de Washington², houve a volta das ideias liberais, que passaram a predominar na política econômica, dentre elas a de que o desemprego não deveria ser a maior preocupação dos economistas, e sim o combate à inflação e a redução de salários e de outras vantagens dos empregados. Como ensina Nunes:

Estava recuperada a velha Lei de Say. Estava relançada a tese de que o desemprego é sempre *desemprego voluntário*: se o mercado de trabalho funcionar sem entraves, quando a oferta de mão-de-obra for superior à sua procura, o preço da mão-de-obra (salário) baixará até que os empregadores voltem a considerar rentável contratar mais trabalhadores. As economias tenderiam para uma determinada 'taxa natural de desemprego', que traduziria o equilíbrio entre a oferta e a procura de força de trabalho, qualquer que fosse a taxa de inflação (NUNES, 2016, p. 63).

¹ O Consenso de Bretton Woods foi produto da reunião dos países aliados após a vitória na Segunda Guerra Mundial, com o fito de minimizar as disputas financeiras, permitindo-lhes reconstruir as suas economias e assegurar a reestruturação do comércio internacional, dentre outros. Houve a criação do Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) e do Fundo Monetário Internacional (FMI), bem como a adoção do padrão dólar-ouro, sistema cambial atrelado ao dólar, que visava a dar estabilidade à economia mundial.

² Foi um encontro realizado em novembro de 1989, em Washington D. C., convocado pelo *Institute for International Economics*, que teria por objetivo avaliar as reformas econômicas empreendidas nos países da América Latina. O evento teve um formato, em tese, puramente acadêmico e sem natureza deliberativa, mas acabou por formular um documento, que ficou conhecido como Consenso de Washington, com recomendações cuja observância se tornou imprescindível à concessão de cooperação financeira externa, mormente através do FMI - Fundo Monetário Internacional, do Banco Mundial e do BID - Banco Interamericano de Desenvolvimento. Maiores informações podem ser obtidas em Batista (1994).

São essas ideias neoliberais que têm influenciado reformas pelo mundo todo e que no Brasil, iniciaram nos anos 90, “período de desertificação neoliberal social”, conforme Antunes (2020, p. 127), e prosseguiram no Governo Lula (2003-2010), que, ao final de seu primeiro mandato, tentou fazer uma reforma sindical e trabalhista, cujo elemento mais negativo era, precisamente, a permissão de que o negociado pudesse prevalecer sobre o legislativo (ANTUNES, 2020, p. 125), o que veio a ser efetivado pela Lei n. 13.467/2017, introduzida no ordenamento jurídico ao argumento de que a CLT não se adequa aos novos tempos de economia globalizada, nem às novas necessidades do mercado de trabalho, sendo responsável pelo grande desemprego que assola o país³, cujas taxas, apesar do suposto avanço, vêm aumentando após a sua entrada em vigor.

Ocorre que a CRFB/88 constitucionalizou os direitos dos trabalhadores e conferiu status de emendas constitucionais aos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, desde que aprovados, pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, por três quintos dos votos de seus membros, de modo que a primazia do negociado sobre o legislativo, com o estabelecimento de normas derogatórias da legislação trabalhista, precisa ser analisada sob esses prismas.

3 AS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

No Brasil, a constitucionalização dos direitos dos trabalhadores iniciou com a Constituição de 1934, que tratou, dentre

³ O IBGE divulgou que a taxa de desemprego no Brasil subiu para 12,2% no primeiro trimestre, na comparação com o último trimestre de 2019, atingindo 12,9 milhões de pessoas. No último trimestre de 2020, alcançou 13,9% e, no primeiro trimestre de 2021, chegou a 14,7% (IBGE, 2021).

outros aspectos, da liberdade sindical, do salário-mínimo, do repouso semanal e das férias anuais (BRASIL, 1934).

A Carta de 1937 permitiu a intervenção do Estado no domínio econômico em caráter subsidiário e previu, como dever do Estado, proteger o trabalho honesto, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa (BRASIL, 1937).

A preocupação do legislador constitucional com o emprego garantidor de condições dignas de vida ficou clara na CRFB/46, que, em seu artigo 146, previa que: “A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna”, além de ter introduzido, em nosso ordenamento jurídico, a participação dos trabalhadores nos lucros e o direito de greve (BRASIL, 1946).

A CRFB/67-69, por sua vez, estabeleceu, no inciso VI do artigo 160, que a realização do desenvolvimento nacional e da justiça social deveria se dar mediante “a expansão das oportunidades de trabalho produtivo (BRASIL, 1967).”

A CRFB/88, em seus artigos 1º, 3º, 7º e 170, *caput*, deixa claro que a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Prevê, ainda, que constituem objetivos fundamentais da República:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, enumerando, não exaustivamente, os direitos dos trabalhadores em seu artigo 7º (BRASIL, 1988).

Por fim, em seu artigo 170, estabelece que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o fim de assegurar a todos existência digna, conforme

os ditames da justiça social, além de destacar, como um dos seus princípios, a busca do pleno emprego.

Em que pese a clareza do texto constitucional e o fato de, como lembra Bercovici (2005, p. 57), sequer se ter conseguido instaurar a sociedade de bem-estar social que a Constituição de 1988 assegura, efetivou-se uma reforma trabalhista que teve por base a redução de direitos dos trabalhadores enquanto política econômica estatal, em consonância com uma postura mais liberal.

Note-se que cenário semelhante foi enfrentado pelo Direito do Trabalho na França, no ano de 1994, quando se propôs, como solução à crise econômica enfrentada por aquele país, “queimar o Código do Trabalho” (SUPIOT, 2016, p. 67), pois bastaria abolir a proibição do trabalho noturno, o descanso dominical e a regulamentação das demissões, restringir o direito sindical e o direito de greve, entregar aos mercados os serviços públicos e a proteção social, que tudo se resolveria. Em suma, bastaria acabar com a “miragem da justiça social” para reavivar a prosperidade e o pleno emprego. Os trabalhadores seriam postos a serviço das coisas, seriam considerados como um material, que se deve vergar, se possível, sem quebrar, às exigências do mercado (SUPIOT, 2016, p. 72).

O discurso por mais liberdade e menos Estado é o mesmo que se propaga no Brasil, o que é explicado pelo fato de a reação do capital ser igual em todos os países do mundo, defendendo-se menos tutela aos trabalhadores e uma falsa valorização das suas vontades, ao argumento de que podem e devem negociar as suas condições de trabalho como bem entenderem, uma vez que são livres e suficientemente iguais aos empregadores.

Foi em contexto semelhante que a Lei n. 13.467, de 13.07.2017, com vigência a partir de 11.11.2017, após cumprido *vacatio legis*, alterou a CLT e as Leis ns. 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, com o declarado propósito de adequar a legislação às novas relações de trabalho, proporcionar segurança jurídica ao empregador e investimentos na economia.

Contudo, assegurar o que se chama de ambiente institucional favorável à atração de investimentos, não pode implicar em inobservância do modelo econômico de bem-estar, eleito pelo constituinte de 1988, sob pena de inconstitucionalidade, como lembrou Grau (2015, p. 46), ao referir-se às propostas neoliberais durante os Governos de Fernando Collor (1990/1992 e 1992/1994, com a assunção de Itamar Franco) e de Fernando Henrique Cardoso (1995/2002), que não poderá ser efetivada sem a prévia alteração do previsto nos seus arts. 1º, 3º e 170.

Desse modo, passar a pensar o trabalhador e o trabalho com base no livre contratualismo do Direito Civil ou sob a égide do princípio da legalidade estrita, próprio à Administração Pública, ao impor regras e critérios de interpretação que limitam a atuação dos juízes e dos tribunais⁴, olvidando os seus princípios informadores mais caros, como o da proteção ao hipossuficiente, não encontra respaldo em nosso ordenamento jurídico.

Note-se que nem mesmo o Código Civil brasileiro (BRASIL, 2002) aplica a autonomia da vontade de forma absoluta, na medida em que estabelece que a interpretação da validade dos negócios jurídicos deve ser conforme a boa-fé (art. 113), que deve ser observada pelos contratantes na conclusão e na execução dos contratos (art. 422), tal qual o deve ser o princípio da probidade.

Uma outra crítica que se dirige à CLT é que seria inspirada pelo fascismo⁵ e pelo corporativismo e que teria ficado “congelada” no tempo, o que também se revela falacioso, não só porque houve diversas alterações legislativas ao longo da história, como também pelo

⁴ Os parágrafos 2º e 3º do artigo 8º, introduzidos pela Lei n. 13.467/2017, estabelecem que: §2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

⁵ Biavaschi (2005, p. 78) demonstra que é equivocada a tese de que a legislação trabalhista brasileira é cópia da *Carta del Lavoro* da Itália – a “Carta de Mussolini”.

respaldo garantido aos direitos trabalhistas pela CRFB/88, que, se assumir-se como verdadeira a crítica, também seria anacrônica, porque prejudicaria o mercado livre.

Aliás, não se pode olvidar que o “mercado” não é uma criação da natureza, que deve e pode se reger por suas próprias leis, mormente no Brasil, pois a CRFB/88 deixa claro, em seu artigo 219, que: “O mercado interno integra o patrimônio nacional e será incentivado de modo a viabilizar o desenvolvimento cultural e sócio-econômico (sic), o bem-estar da população e a autonomia tecnológica do País, nos termos de lei federal.” (BRASIL, 1988).

Como quer Grau (2015, p. 35), o mercado “[...] é instituição jurídica, constituída pelo direito posto pelo Estado”, do qual se requer, “[...] a um tempo só, que garanta a liberdade econômica e, concomitantemente, opere a sua regulamentação[...]”, e que, conforme a CRFB/88, deve garantir o bem-estar da população e viabilizar o desenvolvimento socioeconômico, fundado na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170, *caput*, CRFB/88).

Por outro lado, tentar fazer crer que o excesso de demandas trabalhistas se deve ao grande número de direitos assegurados aos trabalhadores é uma falácia. A maior parte das ações ajuizadas em 2019 perante a Justiça do Trabalho foi fruto do descumprimento puro e simples da legislação trabalhista e de direitos básicos dos trabalhadores, como demonstram os dados publicados pelo CNJ no Relatório Justiça em Números 2020, que destaca que, em 12% do total de processo ingressados, são requeridas “verbas rescisórias de rescisão do contrato de trabalho”, o que constitui o maior quantitativo de casos novos do Poder Judiciário (CNJ, 2020, p. 237). Percebe-se, portanto, que se vêm negando aos trabalhadores direitos de muito consagrados e que são incontestáveis, como o de receberem, corretamente, as verbas rescisórias.

É nesse contexto que se passa ao exame das alterações introduzidas pelos artigos 611-A e 611-B da CLT, pela Lei n. 13.467/2017, que estabelecem que o previsto em convenções coletivas e acordos coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei quando dispuser sobre diversos temas nele listados, inclusive os relativos a normas de saúde e segurança (grau de insalubridade, por exemplo), complementado pelo parágrafo único do artigo 611-B, que impede que se considere, como tais, as regras sobre duração do trabalho e intervalos.

4 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: A CRFB/88, OS TRATADOS E AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS

O Poder Legislativo cumpriu o seu papel ao aprovar a Lei n. 13.467/2017. Agora, e sem que isso represente nenhuma afronta ou negativa de aplicação da lei, cabe ao Judiciário analisar a constitucionalidade⁶ e a convencionalidade dela, em hipóteses concretas a ele submetidas. A interpretação da reforma é função jurisdicional e os juízes sempre a exerceram - e assim devem continuar fazendo -, verificando a sua compatibilidade com as normas constitucionais e com os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos.

Assim, nada mudou no que diz respeito à atuação jurisdicional. O juiz continuará a proceder ao exame do caso concreto a partir da CRFB/88 e dos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, após o que deverá realizar o controle de

⁶ Não se desconhece que o controle de constitucionalidade preventivo cabe ao Legislativo, por intermédio de sua Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), que, todavia, em muitos casos, tem se revelado equivocado.

legalidade, integrando as alterações havidas na CLT com as demais leis, sem olvidar que a LINDB - Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro prevê, em seu artigo 5º, que “Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (BRASIL, 1942).” e que o artigo 9º da CLT estabelece que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação (BRASIL, 1943).

Cabe destacar que o *caput* do artigo 8º da CLT, mantido sem qualquer alteração pela Lei n. 13.467/2017, estabelece, como fontes do Direito do Trabalho, além das disposições legais ou contratuais, a jurisprudência, a analogia, a equidade e os princípios e as normas gerais de direito, mormente os relativos à área trabalhista, deixando claro que a sua aplicação deve se dar “sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943).”

A alteração procedida no Parágrafo Único do mesmo artigo, que previa que “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste” e passou a prever que “§1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”, não tem o condão de impedir que a análise seja feita em consonância com os princípios fundamentais que informam o Direito do Trabalho, não só porque foi mantido o *caput* do artigo, como também pela necessidade de se realizar uma interpretação sistemática a partir da CRFB/88 e da própria CLT (BRASIL, 1943).

De igual sorte, o fato de o novo § 3º do artigo 8º estabelecer que:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e norteará a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (BRASIL, 1943).

Como se pode ver, não se afasta o disposto no artigo 113 do Código Civil, segundo o qual “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração (BRASIL, 2002).” Na verdade, não há como limitar-se a análise de cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho aos elementos de validade do negócio jurídico, na medida em que a disponibilidade dos direitos dos trabalhadores encontra claros limites na observância dos direitos fundamentais deles, que são intangíveis e irrenunciáveis, projetando-se no elenco consagrado no artigo 7º da CRFB/88.

Além do controle de constitucionalidade, há que se destacar o de convencionalidade, que, a partir da Emenda Constitucional n. 45, que introduziu o § 3º ao artigo 5º da CRFB/1988, ganhou especial relevância, pois foi conferido status de emendas constitucionais aos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, desde que aprovados, pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, por três quintos dos votos de seus membros (ROCHA; SOUZA, 2019).

O STF reconheceu o status supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos, ao analisar a possibilidade ou não de prisão do depositário infiel após a adesão do Brasil ao Pacto de San José da Costa Rica, no RE 466.343-I-SP, em que o relator, Min. Gilmar Mendes, deixou assente que:

Em conclusão, entendo que, desde a ratificação, pelo Brasil, sem qualquer reserva, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 11) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), ambos no ano de 1992, não há mais base legal para prisão civil do depositário infiel, pois o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. **O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil, dessa forma, torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de ratificação.** Assim ocorreu com o art. 1.287 do Código Civil de 1916 e com o Decreto-Lei nº 911/69, assim como em relação ao art. 652 do Novo Código Civil - Lei nº 10.406/2002.” (grifo nosso) (STF, 2008).

Por certo, há que se reconhecer os direitos humanos fundamentais do trabalhador, pelo fato de ele ser, antes de tudo, uma pessoa que detém direitos derivados da sua qualidade humana e dos quais não abdica ao firmar um contrato de trabalho.

Como adverte Romita: “Provavelmente, é no âmbito da relação de trabalho que, do ponto de vista quantitativo, são cometidas as mais clamorosas violações dos direitos humanos, mesmo que entre elas não se encontrem as mais graves (ROMITA, 2009, p. 129).”

Pode-se afirmar, então, que as Convenções Internacionais do Trabalho internalizadas no ordenamento jurídico brasileiro são “tratados de direitos humanos” (ABREU; SILVEIRA, 2014, p. 2) e devem ser interpretadas à luz da garantia internacional dos direitos humanos, buscando-se sempre aplicar aquela que materialize a proteção mais ampla aos cidadãos.

O Tribunal Superior do Trabalho já exerceu o controle de convencionalidade ao decidir sobre a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, nos autos do Processo RR-107272.2011.5.02.0384, que é vedada pelo artigo 193, § 2º, da CLT, tendo a sua 7ª Turma decidido que era incompatível com a Constituição de 1988 e inconvencional, por violar as Convenções 148 e 155 da OIT, decisão que veio a ser revista pela Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST, o que mereceu a crítica de Mazzuoli (2016).

No que diz respeito à questão que é objeto do presente estudo, cabe referir que, antes mesmo da aprovação da Reforma Trabalhista, houve denúncia de entidades sindicais à Organização Internacional do Trabalho - OIT contra, dentre outras, as disposições que, com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2011, passariam a corresponder aos artigos 611-A e 611-B da CLT, por violarem a Convenção nº 98, que trata do direito de organização e de negociação coletiva.

A previsão contida no Parágrafo Único do artigo 611-B, de que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” para que

possam ser objeto de negociação coletiva, não tem o condão de alterar a realidade e nem as regras de hermenêutica, sob pena de violar-se o direito fundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (CF/1988, art. 7º, inc. XXII), tendo em vista a influência que a jornada de trabalho e os intervalos exercem sobre o tempo de exposição do trabalhador aos riscos inerentes ao ambiente de trabalho.

Essa influência encontra respaldo no artigo 52 da Convenção 155 da OIT, que trata da saúde e da segurança do trabalhador, ratificada pelo Brasil em maio de 1993. Por meio da norma internacional, o Brasil assumiu o compromisso de instituir e colocar em prática uma política de prevenção de acidentes e doenças do trabalho que leve em consideração vários aspectos que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores, dentre os quais, a adaptação do tempo de trabalho às suas capacidades físicas e mentais.

Com *status* supralegal, essa norma internacional impõe ao legislador ordinário não apenas a consideração da jornada na instituição das normas de saúde e higiene do trabalho (CF/1988, art. 7º, XXII), como também a adaptação da jornada de trabalho, conforme os riscos presentes no ambiente de trabalho, a fim de reduzir o tempo de exposição do trabalhador. Por assim ser, é inconstitucional disposição legal que afirme que a jornada de trabalho e os intervalos intra e interjornadas não sejam normas que impactem a saúde e a higiene do trabalho, de modo que, ao interpretar a norma, o juiz, no caso concreto, pode exercer o controle difuso de constitucionalidade. Em consequência, não há como prevalecer cláusula normativa que amplie a jornada de trabalho, em desacordo com os limites previstos no art. 7º da CF/88.

Isso porque os limites constitucionais e legais da jornada constituem patamares civilizatórios mínimos inegociáveis, que a sociedade não pode conceber sejam reduzidos, sob pena de afronta à dignidade humana e à valorização mínima destinada pela Constituição ao trabalho (CF/1988, arts. 1º, 3º. 7º e 170, *caput*).

A garantia de reconhecimento da vontade coletiva dos trabalhadores não é um princípio novo, pois a CF/88 em seu artigo 7º, inciso XXVI, que dispõe sobre o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, já o prevê, e ele não serve e nunca serviu para afastar direitos garantidos pela Constituição e nem para que se reduzam direitos, o que resta claro na vedação ao retrocesso que é expressa no *caput* do referido artigo, que, pela melhor técnica interpretativa, rege os seus incisos.

Lembre-se que a regulação do trabalho foi resultado de lutas sociais, que buscaram, “partindo da compreensão da desigualdade como elemento fundante da relação capital e trabalho”, “limitar o arbítrio privado patronal” e “civilizar o capital”, pela instituição de normas de ordem pública irrenunciáveis e inafastáveis das partes, visando, assim, a compensar, minimamente, essa desigualdade, conforme aponta o Dossiê intitulado Contribuição crítica à Reforma Trabalhista do CESIT (2017).

Após a denúncia, em um primeiro momento, a OIT incluiu o Brasil na lista dos 40 países sob investigação, razão pela qual, ao fim da 107ª Conferência Internacional do Trabalho, a OIT requereu ao Governo brasileiro que fossem definidas, com maior precisão, as situações em que o negociado poderia prevalecer sobre o legislado, assim como o alcance dessas normas. O Governo brasileiro, por sua vez, sustentou a regularidade da implementação da reforma trabalhista (LOPES, 2019).

Durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada entre os dias 10 e 21 de junho de 2019, a OIT, por meio da Comissão de Aplicação de Normas da entidade, incluiu o Brasil na chamada *short list* dos 24 países suspeitos de violar convenções internacionais, em razão dessas novas previsões.

A Comissão pediu, então, ao governo brasileiro que: i) continuasse a examinar, em conjunto com as organizações mais representativas de trabalhadores e de empregadores, o impacto das reformas e se manifestassem sobre se requerem alterações e ii)

preparasse, após consulta a essas organizações, um documento a ser apresentado ao Comitê de Peritos (OIT, 2020, p. 85).

A questão de prevalência do negociado sobre o legislado foi reanalisada quando da 109^a Conferência Internacional de 2020 pela Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Resoluções (2020), que verificou se os artigos 611-A e 611-B da CLT violam ou não o artigo 4^o da Convenção 98 da OIT, que trata sobre a promoção da negociação coletiva.

Após analisar as manifestações do Governo e das entidades representativas de empregados e empregadores, a Comissão destacou que, disposições específicas relativas a determinados aspectos das condições de trabalho, podem ser compatíveis com a Convenção, desde que prevejam, de forma circunscrita e motivada, a sua derogabilidade por meio de negociação coletiva. Todavia, uma disposição que estabeleça a possibilidade geral de deixar de lado as normas de proteção da legislação laboral por meio da negociação coletiva seria contrária ao objetivo de promover a negociação livre e voluntária, como estabelecida no artigo 4^o da Convenção n. 98 da OIT. Desse modo, em conclusão, a Comissão:

[...] reiterou o seu requerimento ao Governo para que, em conjunto com essas entidades representativas, adote as medidas necessárias para revisar os artigos 611-A e 611-B da CLT a fim de estabelecer, de maneira mais precisa, as situações em que as cláusulas sobre exceções à legislação poderiam ser negociadas, assim como em que alcance. (OIT, 2020, p. 87)

No ano de 2021, o Caso Brasil deixou de integrar a *short list* dos 24 casos considerados mais urgentes, mas permaneceu na lista dos 40 países, de modo que continua em análise na OIT, registrando-se que os esclarecimentos requeridos ao Governo não foram respondidos (CONFORTI, 2021).

Por fim, cabe referir que o Supremo Tribunal Federal reconheceu, em maio de 2019, a existência de repercussão geral no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633, interposto pela

Mineração Serra Grande de Goiás, em que se discute a validade de cláusula de acordo coletivo que prevê o fornecimento de transporte para deslocamento dos empregados ao trabalho sem o pagamento de horas *in itinere* (Tema 1.046 de Repercussão Geral – STF, 2018).

Atribuindo um caráter amplo à repercussão, o relator, Ministro Gilmar Mendes, determinou a suspensão nacional de todos os processos em que se discuta a validade de cláusula de acordo coletivo que limite ou restrinja direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Note-se que o Procurador-Geral da República, em novembro de 2019, emitiu parecer sustentando, em síntese, que são válidos acordos coletivos de trabalho que reduzem direitos não previstos de forma expressa na Constituição Federal. A ação tem seu julgamento previsto para o dia 2 de agosto de 2021.

Portanto, pode-se afirmar que, como toda e qualquer lei, a da Reforma Trabalhista deve ser aplicada e interpretada de acordo com os preceitos constitucionais e os tratados e convenções internacionais reconhecidos em nosso ordenamento jurídico, o que afasta a possibilidade de se exigir que o juiz se atenha a aspectos formais de validade de acordos e convenções coletivas em suas decisões, na medida em que a disponibilidade dos direitos dos trabalhadores encontra claros limites na observância dos seus direitos fundamentais.

Especificamente quanto aos artigos 611-A e 611-B da CLT é possível afirmar que violam o *caput* e os incisos XXII e XXVI da CRFB/88 do artigo 7º da CRFB/88 e a Convenção n. 98 da OIT, na medida em que possibilitam supressões ou reduções de direitos, o que não se coaduna com a melhoria da condição social dos trabalhadores, princípio que limita as cláusulas de convenções e de acordos coletivos de trabalho.

A gravidade da questão, como bem destacado por Perrusi e Araújo (2020, p. 66), aumenta no atual cenário de grande desemprego e de enfraquecimento das entidades sindicais, que, além de perderem mensalidades voluntárias pagas por empregados, em virtude de demissões e de dificuldade de recolocação, deixaram de receber a

contribuição sindical obrigatória, que passou a ser facultativa, conforme o art. 597 da CLT, alterado pela Lei n. 13.467/2017, o que acabou por fragilizar ainda mais as negociações, levando à “aceitação” de renúncias de direitos apenas para que sejam mantidos os empregos, o que não se coaduna com o fundamento da República de valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, nem, tampouco, com os objetivos fundamentais, de construir uma sociedade justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional e reduzir as desigualdades sociais (CRFB/88, arts. 1º, IV e 3º, I, II e III).

Ora, a prevalência do negociado sobre o legislado só poderia ser cogitada, desde que observados certos limites, se houvesse real empoderamento dos sindicatos e em uma situação próxima do pleno emprego, casos em que o poder de barganha dos trabalhadores aumentaria e poderia mitigar a condição de desvantagem e de hipossuficiência perante os empregadores.

Ademais, como adverte Cecato (2012, p. 37.), apesar da grande relevância das negociações coletivas, como diálogos sociais, para a garantia de condições dignas de trabalho, “...os direitos fundamentais devem estar contidos na lei, norma heterônoma, garantia da presença do Estado nas relações laborais”, único meio de estarem “...ao abrigo de negociações que possam, eventualmente, provocar sua derrogação”.

Desse modo, resta patente a inconstitucionalidade e a inconveniência dos artigos 611-A e 611-B da CLT, pois viabilizam a renúncia, em decorrência do desequilíbrio econômico e social entre os trabalhadores e os empresários, a direitos humanos fundamentais protegidos em nosso ordenamento jurídico, quer por normas constitucionais, quer por tratados e convenções internacionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da história do capitalismo, que se constituiu, plenamente, com a Primeira Revolução Industrial, as questões do emprego ou de sua falta e dos direitos garantidos aos trabalhadores foram enfrentadas de modos diversos, alternando períodos de prevalência da ideia de que o desemprego traduziria o equilíbrio entre a oferta e a procura de força de trabalho, e outros, em que predominaram ideias keynesianas, defendendo-se o aumento em investimentos público e a realização de obras públicas para gerar empregos, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, que culminaram em um período conhecido como “os 30 Anos Dourados do Capitalismo” (1945-1975).

A partir dos anos 70, houve clara inflexão, retomando-se ideias neoliberais, de modo a se promover, inclusive no Brasil e apesar da entrada em vigor da CRFB/88, o que Antunes (2020, p. 125) chamou de “período de desertificação neoliberal social”.

Em que pese a constitucionalização dos direitos dos trabalhadores e a clareza dos objetivos fundamentais da República, dentre os quais se destaca o de instaurar uma sociedade de bem-estar social, tem prevalecido entre nós um discurso por mais mercado e menos Estado, o que se revela, dentre outras medidas que, ao longo do tempo, vêm alterando a legislação trabalhista em prejuízo dos direitos dos trabalhadores, pela prevalência do negociado sobre o legislado, a partir dos arts. 611-A e 611-B da CLT, decorrentes da Lei n. 13.467/2017, passando-se a permitir a derrogação, por intermédio de negociação coletiva, de direitos trabalhistas assegurados pela legislação.

A ideia é defendida sob o argumento de que o Estado não deve interferir nas relações laborais, uma vez que os trabalhadores, por meio de seus sindicatos, teriam ampla possibilidade de decidir se preferem manter os seus empregos, ainda que com menos direitos reconhecidos, mas com ampla liberdade. Todavia, não há igualdade, nem liberdade real do trabalhador, para a fixação de regras contratuais

por negociação com os empregadores, dada a notória hipervulnerabilidade daqueles perante o capital.

Não se pode, em nome de uma pretensa garantia de segurança jurídica aos empregadores, que, assim, fariam investimentos na economia, reduzir direitos fundamentais dos trabalhadores, que devem, sim, ser previstos em normas aprovadas pelo Congresso Nacional, descabendo a sua relativização, sob pena de violação à CRFB/88 e aos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, com destaque, no caso dos arts. 611-A e 611-B, à Convenção n. 98 da OIT

Por assim ser, é possível afirmar que os artigos 611-A e 611-B da CLT violam o *caput* e os incisos XXII e XXVI da CRFB/88 do artigo 7º da CFRB/88 e o artigo 4º da Convenção n. 98 da OIT, pois estabelecem a possibilidade geral de deixar de lado as normas de proteção da legislação laboral por meio da negociação coletiva, contrariando o objetivo de promover a negociação livre e voluntária e supressões ou reduções de direitos. Espera-se que o STF, na análise da repercussão geral, faça prevalecer as normas constitucionais, sob pena de, mais uma vez, o Brasil vir a ser condenado pela OIT.

Data de Submissão: 28/10/2019

Data de Aprovação: 16/06/2020

Processo de Avaliação: *double blind peer review*

Editor Geral: Jailton Macena de Araújo

Editor de Área: Jailton Macena de Araújo

Assistente Editorial: Jaime W. Rodrigues Mangueira

REFERÊNCIAS

ABREU, Fernanda de Miranda S. C.; SILVEIRA, Vladimir Oliveira da. Internalização das Convenções da OIT no Ordenamento Jurídico Brasileiro. **Revista Prim@ Facie**, vol. 13., número 25, 2014.

Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/26850/14289> . Acesso em 13/06/2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão; o novo proletariado de serviços na era digital**. 2 ed. São Paulo: BOITEMPO, 2020.

BATISTA, Paulo Nogueira. **O consenso de Washington**. 1994.

Disponível em

<https://humbertocapellari.wordpress.com/2006/06/20/o-consenso-de-washington-leia-com-ate-nao-e-interesse-redobrado-2>. Acesso em: 30 jan 2018.

BERCOVICI, Gilberto. **Constituição Econômica e Desenvolvimento**. São Paulo: Malheiros, 2005.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 2005. Disponível

em:<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/286488?mode=full> . Acesso em 13/06/2020.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Justiça em Números 2020**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf> . Acesso em 27/07/2021.

BRASIL. **Código Civil de 2002**. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm . Acesso em 14/06/2020.

BRASIL. **Constituição (1934)**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 17 jan 2018.

BRASIL. **Constituição (1937)**. Ver artigos 135 e 136. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm.

Acesso em: 17 jan. 2018.

BRASIL. **Constituição (1946)**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 17 jan. 2018.

BRASIL. **Constituição (1967)**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 17 jan. 2018.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 jan. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942**.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm. Acesso em: 02 mar. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 466.343-I-SP**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2018.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Interfaces do Trabalho com o Desenvolvimento: o Espaço do Trabalhador Segundo os Preceitos da Declaração de 1986 da ONU. **Revista Prim@ Facie - Direitos Sociais e Desenvolvimento**, v. 11, n. 20 (2012), pp. 23-42.

Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/13805/8593>. Acesso em 28.07.2021.

CONFORTI, Luciana Paula. **A Reforma Trabalhista e o Brasil na OIT: guerra de ideias ou disputa de narrativas?**

09.06.2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-09/conforti-reforma-trabalhista-guerra-ideias-ou-disputa-narrativas>. Acesso em 28.07.2021.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD contínua. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=resultados> . Acesso em 14/06/2020.

LIMONCIC, Flávio. **Os inventores do New Deal: Estado e sindicatos no combate à Grande Depressão**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

LOPES, Luana. **Análise da Prevalência do Negociado sobre o Legislado frente à Reforma da Lei 13.467/2017**. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/199466/TCC.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em 13/06/2020.

MAZZUOLI, Valério. **TST desrespeita tratados internacionais ao julgar pagamento de adicionais**. 2016. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2016-mai-13/valerio-mazzuoli-tst-desrespeita-tratados-adicionais> . Acesso em 14/06/2020.

NUNES, António José Avelãs. **O neoliberalismo não é compatível com a democracia**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2020. Conferência Internacional del Trabajo. 109ª Reunión. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf . Acesso em 12/06/2020.

PERRUSI, Caroline Helena Limeira Pimentel; ARÁUJO, Jailton Macena de. A Reforma Trabalhista brasileira: como a Indústria 4.0 redefiniu a morfologia do trabalho na dinâmica do capital globalizado. In: NUNES, António José Avelãs; ARAÚJO, Jailton Macena de; CARMO, Valter Moura do (Org.). **Direitos e Política Sociolaborais; crise do capitalismo e novos rumos para o trabalho**. Andradina: Meraki, 2020, pp. 45-72.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ROCHA, Cláudio Janotti da; SOUZA, Luiza Baleeiro Coelho Souza. O controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista: uma real necessidade contemporânea em prol do Estado democrático brasileiro. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 22, n. 44. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/issue/view/1155> . Acesso em 13/06/2020.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações; Uma Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações**. Tradução por Getúlio Schanoski Jr. São Paulo: Madras, 2009.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Direito Econômico e Economia Política**. v. 1. Belo Horizonte: Prisma, 1970.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução por António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso extraordinário 466.343-1** São Paulo. j. 03.11.2008. Disponível em : <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em 13.06.2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **TEMA 1046- Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente**. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndame>

[ntoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046#](#) . Acesso em 27/07/2021.

UNIVERSIDADE DE CAMPINAS - UNICAMP. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Instituto de Economia. CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Setembro de 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf> . Acesso em: 13/06/2020.

WAPSHOTT, Nicholas. **Keynes x Hayek: as origens e a herança do maior duelo econômico da história**. Tradução por Ana Maria Mandim. Rio de Janeiro: Record, 2016.

The Law 13.467/2017 And The Primacy Of The Negotiated Over The Legislated In The Light Of The Brazilian Federal Constitution And The Treaties And Conventions Recognized In The Legal Order: May The Employer's Safety Prevail Over The Fundamental Labor Rights?

Suzy Elizabeth Koury

Abstract: This article aims to analyze if collective bargaining clauses that derogate employees' legal protective provisions conform to the 1988 Brazilian Constitution and to the international treaties and conventions recognized in our legal order, despite favouring the employers in detriment to the justice of labor social relations. The analysis will be based on bibliographical applied research, with exploratory objectives. The hypothesis investigated is that the articles 611-A and 611-B of the Brazilian Labor Law, added by the Brazilian Labor Reform (Law n. 13.467/2017), must be interpreted and applied according to the 1988 Brazilian Constitution and to the international treaties and conventions recognized in our legal order, because they have binding authority as they protect fundamental rights that are intangible and irrevocable, so that they prevail over the employer's safety.

Keywords: Collective bargaining clauses. Derogation of workers' fundamental rights. 1988 Brazilian Constitution. International treaties and conventions. Prohibition.

DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1678-2593.2021v20n45.48645>

Conteúdo sob licença *Creative Commons: Attribution-NonCommercial-NoDerivative 4.0 International* (CC BY-NC-ND 4.0)

