



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS-DTCS-III
CURSO BACHARELADO EM DIREITO

EDUARDO ALVES VARGAS

**A VULNERABILIDADE ORIUNDA DA PREVALÊNCIA DO
NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO APÓS A REFORMA
TRABALHISTA**

Juazeiro-BA

2024

EDUARDO ALVES VARGAS

**A VULNERABILIDADE ORIUNDA DA PREVALÊNCIA DO
NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO APÓS A REFORMA
TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao curso de Direito da
Universidade do Estado da Bahia, como
requisito para aprovação na disciplina Trabalho
de Conclusão de Curso.

Orientadora: Ma. Bárbara Alves de Amorim
Área de concentração: Direito do Trabalho

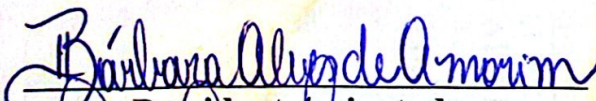
Juazeiro-BA

2024

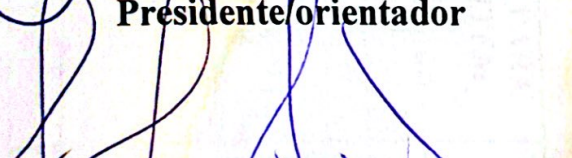


ATA DE DEFESA PÚBLICA DE MONOGRAFIA

Aos nove dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro no Campus III, do DTCS, da UNEB, Juazeiro - BA, reuniram-se sobre a Presidência do(a) Professor(a), orientador(a) Bárbara Alves de Amorim os professores, Júlio José Torres dos Santos, Mary Monalisa de Carvalho e o(a) Bacharelado(a) **EDUARDO ALVES VARGAS**, que procedeu, em sessão pública, a apresentação de monografia para conclusão de curso, cujo tema versou sobre A VULNERABILIDADE ORIUNDA DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO APÓS A REFORMA TRABALHISTA, sendo a audiência iniciada às 15h (quinze horas), durando a explanação 30 (trinta) minutos, seguindo-se de perguntas elaboradas pelos examinadores, que ao final atribuíram as seguintes notas, respectivamente: 10,0 (dez), 9,5 (nove inteiro e cinco décimos) e 9,7 (nove inteiro e sete décimos), sendo, assim, obtida a média final 9,7 (nove inteiro e sete décimos). Nada mais havendo foi encerrada a presente Ata, que vai devidamente assinada.



Presidente/orientador



Docente/arguidor



Membro

À Kamilla Alves Batista Leite, cuja breve passagem neste plano foi uma fonte inesgotável de inspiração e ensinamentos.

AGRADECIMENTOS

A construção dessa pesquisa é a ponta de um imenso iceberg de apoio e confiança, intrinsecamente ligados ao soerguimento do meu ser. Se John Donne afirma que “nenhum homem é uma ilha, completo em si mesmo”, reafirmo que não seria integralmente eu sem todos que são parte do meu continente.

Obrigado àqueles que fizeram parte dessa jornada acadêmica e da composição de seus momentos, ridentes ou espinhosos;

Obrigado ao apoio e arrimo da minha professora orientadora;

Obrigado aos guerreiros de linha de frente na minha vida, que sabem exatamente quem são, por fazerem de minhas sombras penumbras floridas, especialmente a Arthur Santana.

Obrigado à minha família Aderbal, Elizangela e João, pela alegria de seu amor e torcida.

Com amor e gratidão, agradeço.

RESUMO

A Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467/17, introduziu significativas mudanças nas relações laborais no Brasil, gerando intenso debate entre juristas, empregadores e trabalhadores. A principal controvérsia reside na prevalência do negociado sobre o legislado, conforme o artigo 611-A da CLT, que permite a negociação de diversos direitos diretamente entre empregadores e empregados, frequentemente em detrimento destes últimos. Este estudo, através de uma revisão bibliográfica, analisa a evolução da legislação trabalhista brasileira, os impactos da reforma nas relações laborais e as suas implicações jurídicas, especialmente sob a ótica do Princípio da Proteção e da Vedação ao Retrocesso Social. Questiona-se se a reforma cumpriu suas promessas de melhoria nos indicadores econômicos e sociais, sem ocasionar insegurança jurídica por eventual relativização dos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Negociado. Legislado. Relativização.

ABSTRACT

The 2017 Labor Reform, established by Law No. 13,467/17, introduced significant changes to labor relations in Brazil, generating intense debate among jurists, employers and workers. The main controversy lies in the prevalence of what is negotiated over what is legislated, according to article 611-A of the CLT, which allows the negotiation of various rights directly between employers and employees, often to the detriment of the latter. This study analyzes the evolution of Brazilian labor legislation, the impacts of the reform on labor relations and its legal implications, especially from the perspective of the Principle of Protection and Prohibition of Social Regression. It is questioned whether the reform fulfilled its promises of improving economic and social indicators, without causing legal uncertainty due to the possible relativization of workers' rights.

Keywords: Labor reform. Negotiated. Legislated. Relativization.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2. EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: DA ESCRAVIDÃO À PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

2.1 A evolução e criação de leis no contexto global

2.2 Evolução no contexto pátrio

2.3 O Sindicalismo no Brasil

3 O NEGOCIADO E O LEGISLADO

3.1 Principais mudanças

3.2 O motivo para reformar

3.3 A relutância à reforma

3.4 Tema 1.046 do STF

4 AS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DA REFORMA TRABALHISTA

4.1 Verificabilidade dos argumentos reformistas

4.2 O artigo 611-B sob a óptica dos princípios da Vedação ao Retrocesso e de Proteção ao Trabalhador

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467/17, trouxe profundas transformações nas relações laborais no Brasil, sendo alvo de intensos debates entre juristas, empregadores e trabalhadores. Um dos principais pontos de controvérsia reside na prevalência do negociado sobre o legislado, prevista no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que possibilita a negociação de diversos direitos diretamente entre empregadores e empregados, mesmo que em prejuízo dos últimos. Essa mudança desafiou princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como o Princípio da Proteção, que busca garantir uma proteção preferencial ao trabalhador, equilibrando as desigualdades inerentes às relações de trabalho.

A presente monografia tem como objetivo analisar os impactos dessa reforma nas relações laborais, com foco na vulnerabilidade decorrente da prevalência do negociado sobre o legislado, e avaliar até que ponto essa nova normatização pode comprometer os direitos dos trabalhadores e aumentar a insegurança jurídica no âmbito trabalhista. A análise será desenvolvida a partir de uma revisão histórica da legislação trabalhista, da evolução do sindicalismo no Brasil, e da avaliação crítica das mudanças introduzidas pela reforma, considerando as consequências práticas e jurídicas dessa nova configuração normativa.

Historicamente, o Direito do Trabalho foi concebido para corrigir as desigualdades inerentes à relação capital-trabalho, onde o trabalhador sempre se posicionou como a parte mais vulnerável. O Princípio da Proteção ao Trabalhador se ergue como um pilar fundamental, estabelecendo a priorização da defesa dos direitos do trabalhador na busca por uma igualdade substancial nas relações empregatícias. Nesse sentido, a reforma trabalhista, ao permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado, representa uma inversão dessa lógica protetiva, potencialmente fragilizando a posição do trabalhador frente ao empregador.

A proposta de flexibilização das normas trabalhistas visava a modernização das relações de trabalho e a redução do desemprego, argumentando-se que uma legislação mais flexível poderia estimular a criação de empregos e a formalização das relações laborais. No entanto, essa flexibilização encontra-se em tensão com os

direitos fundamentais dos trabalhadores, que foram arduamente conquistados ao longo de décadas de lutas sindicais e legislativas. A questão central que emerge é até que ponto a flexibilização pode ser compatível com a proteção dos direitos fundamentais e a dignidade dos trabalhadores.

Para responder a essa questão, esta monografia examina os fundamentos jurídicos do princípio da proteção ao trabalhador e os subprincípios dele derivados, como o *in dubio pro operario*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica. Além disso, são analisados os impactos práticos da reforma trabalhista, com base em dados empíricos e estudos de caso, para avaliar se a nova normatização tem efetivamente levado a um aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores e a uma maior insegurança jurídica.

No que diz respeito à metodologia utilizada, a pesquisa qualitativo-bibliográfica revelou-se a ferramenta ideal para explorar as complexas nuances do tema. Através de uma análise detalhada de doutrinas e artigos, foi possível traçar um panorama abrangente do problema investigado. Utilizando o método dedutivo analítico, a pesquisa aprofundou-se no tema, esclarecendo seus vários aspectos e enriquecendo o debate acadêmico e social com novas perspectivas e entendimentos.

Em suma, esta monografia busca oferecer uma análise abrangente e crítica da Reforma Trabalhista de 2017, questionando suas implicações para o futuro das relações laborais no Brasil e destacando a necessidade de um equilíbrio entre a flexibilização das normas e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

2. EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: DA ESCRAVIDÃO À PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

É fato que o trabalho humano é uma constante desde os primórdios das civilizações e continuará sendo uma parte fundamental da vida humana enquanto esta perdurar (Leite, 2019).

Segundo Martins (2012), entender o Direito do Trabalho requer uma análise cuidadosa do passado, pois é impossível antecipar o futuro sem compreender plenamente as raízes históricas do campo.

De acordo com Porto (2013), ao longo da história, as sociedades humanas adotaram diversas formas de organização para produzir os bens e serviços essenciais às suas necessidades. Como resultado, surgiram diversas formas de relações de trabalho, representando a maneira pela qual os indivíduos interagem para transformar a natureza por meio de sua criatividade e esforço.

Nessa seara, para uma análise abrangente da prevalência das negociações em contraste com a legislação trabalhista, é essencial examinar o desenvolvimento da proteção ao trabalhador, desde os primórdios até a conjuntura atual.

2.1 A evolução e criação de leis no contexto global

Preliminarmente, compreende-se que, muito embora a linha do tempo quanto à evolução dos direitos trabalhistas varie de país para país, o histórico do trabalho ainda pode ser dividido de uma maneira mais geral (Sigolo, 2023).

De acordo com Leite (2019), no período pré-histórico ou pré-industrial, o desenvolvimento dos direitos trabalhistas passou por três fases distintas: escravidão, onde o homem era vinculado a outro homem; servidão, onde o homem era vinculado à terra; e corporações, onde o homem era vinculado à profissão. Já no período histórico propriamente dito, surgem os direitos trabalhistas devido a três principais causas: a econômica, com a Revolução Industrial; a política, com a transformação do Estado Liberal em Estado Social após a Revolução Francesa; e a jurídica, com as justas reivindicações dos trabalhadores por um sistema de proteção, como o direito de união e o surgimento do sindicalismo e do direito de contratação individual e coletiva.

Nessa tenda, Moura (2016) compreende que o trabalho livre característico do capitalismo surgiu no final do século XVIII com a Revolução Industrial, em contraste com os regimes de escravidão, servidão e corporações de ofício que o precederam.

Ademais, a revolução nos métodos de trabalho, impulsionada pela invenção de máquinas como a de fiar, o tear mecânico e a máquina a vapor, provocou também uma revolução nas relações entre patrões e trabalhadores. Essa transformação deslocou o centro produtivo do campo para a cidade, mudando o foco da produção agrária para a industrial. A nova classe dominante, a burguesia, apesar de ser proprietária das fábricas e equipamentos, dependia do trabalho humano para transformar matérias-primas em produtos para um mercado em expansão (Porto, 2013).

Nesse contexto, o capitalismo industrial se desenvolve, período no qual o Estado deixou de se limitar à arrecadação dos frutos do trabalho de seu povo e começou a intervir nas relações produtivas, visando garantir proteção e bem-estar social. Essa mudança atendeu a reivindicações populares, como a proteção contra a exploração do trabalho infantil e feminino (Sigolo, 2023).

A partir da revolução, os ideais de liberdade se espalharam amplamente entre os povos, especialmente na Europa e na América do Norte. No entanto, a execução do trabalho frequentemente se assemelhava aos sistemas de servidão e escravidão.

Segundo Yone Frediani (2011), essa mudança radical na produção se caracterizou pela substituição da força humana como principal fonte de energia pela força das máquinas. Como consequência, a industrialização concentrou os trabalhadores ao redor das máquinas, submetendo-os a longas jornadas de trabalho sem limites de tempo e por remunerações ínfimas. Nesse contexto, Cavalcante e Jorge Neto expõem que:

Registros históricos demonstram a existência de vários relatos de intermináveis horas de trabalho, chegando às vezes ao limite de 18 horas diárias, sem haver a distinção entre o trabalho das mulheres, das crianças e dos homens. Era frequente os trabalhadores dormirem nas próprias fábricas em condições péssimas; há relatos de castigos físicos se a produção não atingisse os limites estabelecidos pelo patrão. De fato, a única diferenciação existente entre o trabalho “livre” na Revolução Industrial e o escravo é o pagamento dos salários (parcos valores). (Cavalcante; Jorge Neto, 2019, p. 65).

Diante da exploração excessiva do trabalho assalariado, os trabalhadores demandaram a criação de uma legislação protetora, com o objetivo de regular

aspectos como a segurança e higiene no trabalho, o emprego de menores, o trabalho das mulheres, a limitação da jornada semanal de trabalho e o estabelecimento de um salário mínimo. Esse clamor por direitos trabalhistas resultou na formação das primeiras associações de trabalhadores, também conhecidas como *trade unions*, em 1720. Essas associações representavam um movimento coletivo em defesa de direitos individuais. As reivindicações surgiram das lutas dessas associações de trabalhadores, que gradualmente evoluíram para sindicatos à medida que o século XIX avançava e os países reconheciam cada vez mais o direito de associação (Cavalcante; Jorge Neto, 2019).

De acordo com Américo Plá Rodrigues (2015), esse foi um período de muita relevância pois marca o surgimento da necessidade de criação de princípios que protegessem o trabalhador, enquanto parte mais vulnerável da relação laboral. Nesse sentido, destaca-se o princípio protetivo, fundamento central do Direito do Trabalho desde então, que visava assegurar a proteção preferencial ao trabalhador. Esse princípio se baseia na premissa de que existe uma desigualdade intrínseca entre empregadores e empregados.

Outro princípio imprescindível que surge nesse contexto, conforme o mesmo autor, é o da vedação ao retrocesso, que impede a regressão de direitos sociais e trabalhistas já conquistados, assegurando que qualquer mudança legislativa ou normativa não diminua os direitos existentes, mas sim os mantenha ou avance na proteção dos trabalhadores. Este princípio garante a progressividade dos direitos sociais e promove a estabilidade jurídica e a justiça social no ambiente de trabalho.

Apesar desses fatores, o Direito do Trabalho durante esse contexto histórico não apresentava uma organização adequada, as leis existentes eram fragmentadas e majoritariamente restritivas, não garantindo direitos significativos aos trabalhadores. As bases do Direito do Trabalho surgiram justamente em resposta à chamada questão social, que reflete a busca por um equilíbrio justo entre os interesses do capital e do trabalho (Cavalcante; Jorge Neto, 2019).

2.2 Evolução no contexto pátrio

Nada obstante a relação do direito do trabalho no Brasil com a formação e o desenvolvimento relacionados ao contexto internacional, de acordo com Moura

(2016), a realidade brasileira gerou situações independentes, às vezes desvinculadas dos fenômenos mundiais, devido ao atraso histórico do país.

Um marco significativo na história do direito do trabalho brasileiro foi a abolição da escravidão, concretizada em 13 de maio de 1888 com a sanção da Lei nº 3.353/1888. Com o fim do uso de mão de obra escrava, o Brasil passou a atrair mais imigrantes em busca de oportunidades de trabalho. Desde os primórdios de sua história trabalhista, o país enfrentou o desafio do desemprego (Delgado, 2016).

Após a Proclamação da República em 1889 e a promulgação da primeira Constituição republicana em 1891, a liberdade de trabalho foi a única conquista social garantida. Essa medida se deu em um contexto de pouca experiência nesse âmbito, considerando a recente abolição da escravidão no Brasil, conforme explica Frediani, e acrescenta:

Com o princípio da industrialização em São Paulo e no Rio de Janeiro, bem como por força das influências provocadas pela imigração estrangeira (italianos, espanhóis, holandeses, franceses etc. que já conheciam um sistema de trabalho disciplinado pelo Estado), desenvolveu-se um movimento de trabalhadores, surgindo as primeiras leis de proteção, quanto ao trabalho do menor, concessão de férias aos ferroviários, e, posteriormente, aposentadoria à mesma categoria (Frediani, 2011, p. 3).

A partir de 1907, o cenário legal brasileiro começou a se transformar com a criação de leis que abordavam diversas áreas relacionadas ao trabalho, é o que explica Yone Frediani (2011). Dentre as principais medidas, destaca-se a instituição de sindicatos e cooperativas, a regulamentação dos acidentes de trabalho, a extensão das férias para trabalhadores em diferentes setores, a criação de caixas de aposentadoria e pensão, a proibição do trabalho infantil e a regulamentação do trabalho noturno e das falências, reconhecendo a prioridade do crédito dos trabalhadores.

Importante destacar que, conforme conceitua Martins (2012), com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, o Brasil, sendo signatário do Tratado de Versalhes, foi alvo de pressões tanto internas quanto externas para regularizar as condições de trabalho em seu território. Os imigrantes, muitos dos quais fugiram da Primeira Guerra Mundial, foram os responsáveis pela formação dos movimentos operários, os quais demandavam melhores salários e condições laborais.

Num primeiro cenário, as constituições brasileiras abordavam apenas a estrutura do Estado e o sistema de governo, mas posteriormente começaram a abranger todos os ramos do Direito, incluindo o Direito do Trabalho, como ocorre na Constituição atual do país, conforme expõe Martins (2012). Antes da República, a Constituição de 1824, influenciada pelo liberalismo europeu, não tratava de direitos sociais devido à política de não intervenção do Estado. Ela apenas aboliu as corporações de ofício, garantindo a liberdade de exercício de profissões. As leis trabalhistas que surgiram na Europa tiveram pouca influência direta no Brasil, sendo percebidas apenas por alguns pensadores da época, como explicam Nascimento e Nascimento (2014).

É fato que o Brasil vivenciou seu maior período de desenvolvimento no Direito do Trabalho entre 1930 e 1945, durante o governo de Getúlio Vargas (Frediani, 2011). Inspirado na *Carta del Lavoro* italiana, instituída por Mussolini em 1927, Vargas adotou um modelo de relações de trabalho similar, buscando equilibrar os interesses do capital e do trabalho. Segundo Mascaro (2014), sob a presidência de Getúlio Vargas, o país implementou diversas normas de proteção ao trabalho, definindo os direitos e deveres de empregados e empregadores.

Nesse contexto, foram criados o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a Justiça do Trabalho. Iniciou-se também a discussão sobre a regulamentação do trabalho da mulher e do salário-mínimo. A Constituição de 1934, a primeira a tratar do direito do trabalho, apesar de ter incorporado poucas novidades em relação às leis já existentes, abordou temas relevantes como o pluralismo sindical, a autonomia dos sindicatos e o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.

Embora considerada um avanço na visão constitucional dos direitos trabalhistas, a Constituição de 1934 não abordou outros temas importantes, como o direito à greve (Nascimento, 1998).

Assim, a década de 1930 foi marcada por um emaranhado desordenado de normas trabalhistas, devido à grande quantidade de leis existentes, reforçando uma necessidade de sistematização Moura (2016).

Nesse contexto, em 1º de maio de 1943, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através do Decreto-Lei nº 5.452. A CLT, conforme explicam Cavalcante e Jorge Neto (2019), teve como objetivo principal "reunir a vasta

legislação esparsa" existente na época, consolidando-a, e não se caracterizando como um código.

Surge, assim, um período de grande relevância para o Direito do Trabalho no Brasil, tendo sido estabelecido um modelo de relações de trabalho baseado na intervenção estatal, com forte presença nas áreas de direito individual, tutelar, coletivo e processual. Destaca-se a centralidade da solução judicial para os litígios trabalhistas e a restrição do direito de greve durante o regime militar, especialmente em relação ao setor público e às atividades consideradas essenciais.

Larissa Ferreira (2020), expõe que a Consolidação das Leis Trabalhistas representa um marco fundamental na história do Brasil, estabelecendo um patamar mínimo de dignidade para os trabalhadores e garantindo a sua proteção contra condições análogas à escravidão. A CLT, ao longo dos anos, desempenhou um papel crucial na luta contra a miséria e na promoção da valorização do trabalhador. O reconhecimento da sua importância é fundamental para a compreensão de como essa lei garante a proteção dos direitos trabalhistas e combate a exploração humana. Ademais, destaca:

[...] apesar da submissão do trabalhador como escravo ser um crime previsto no Código Penal Brasileiro vigente, é a CLT que garante, por meio de suas fiscalizações a configuração de situações degradantes. A manutenção das suas normas regulamentadoras é indispensável para a segurança dos trabalhadores quanto aos seus direitos mínimos em diversos aspectos (Ferreira, 2020, p. 08).

Com a redemocratização do país, a Constituição de 1988, inspirada nos princípios do constitucionalismo social, trouxe novas perspectivas para o Direito do Trabalho, buscando fortalecer os direitos dos trabalhadores, se destacando pela valorização da dignidade da pessoa humana, do trabalho e da livre iniciativa, buscando construir uma sociedade justa e igualitária (Frediani, 2011).

No âmbito dos direitos sociais do trabalhador, a mesma autora aduz que a Constituição introduziu diversas inovações, como o aumento da multa do FGTS, a redução da jornada de trabalho, a criação de turnos especiais, o acréscimo do terço constitucional às férias, a licença-paternidade e outras medidas relevantes. No entanto, no que concerne aos direitos coletivos, a Carta Magna não se distanciou completamente do corporativismo, mantendo a obrigatoriedade da contribuição sindical e o enquadramento por categoria ou profissão, além da unicidade sindical.

Apesar disso, a Constituição de 1988 estabeleceu o sistema de negociação coletiva com participação obrigatória dos sindicatos, representando um avanço importante na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Hodiernamente, a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/17, introduziu significativas modificações no âmbito do Direito Individual do Trabalho (Cavalcante e Jorge Neto, 2019). Uma das principais mudanças reside na "prevalência do negociado sobre o modelo legal" (art. 611-A da CLT). Essa nova disposição estabelece que a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho assumem precedência sobre a legislação ordinária quando versarem sobre os temas elencados no referido artigo. Isso significa que as negociações entre sindicatos e empresas ganham maior autonomia para definir as condições de trabalho, desde que respeitem os princípios basilares do direito e os direitos mínimos previstos na Constituição Federal, discussão que será melhor debatida em momento oportuno.

Nesta tenda, a prevalência do negociado surge com o intuito de flexibilizar as relações de trabalho e permitir que as partes envolvidas (empregadores e empregados) adaptem as normas às suas necessidades específicas. Cavalcante & Jorge Neto (2019) afirmam que, muito embora essa medida busque modernizar o Direito do Trabalho e torná-lo mais adequado às realidades do mercado de trabalho contemporâneo, também gera preocupações, pois pode levar à precarização das condições de trabalho, especialmente para os trabalhadores mais vulneráveis.

2.3 O Sindicalismo no Brasil

Mister destacar, preliminarmente, a relevância da compreensão do histórico e da definição do movimento sindical, especialmente por se referir a figura imprescindível nas lutas de âmbito coletivo de trabalho, bem como as recentes alterações legislativas que têm afetado a sua atuação.

Os sindicatos, entidades associativas voluntárias, representam grupos de trabalhadores ou categorias profissionais com o objetivo de defender seus direitos e interesses. Conforme exposto por Sigolo (2023), sua origem remonta à Revolução Industrial, quando trabalhadores ingleses se uniram em face das precárias condições de trabalho nas fábricas.

Em resposta ao movimento "ludismo", onde máquinas foram danificadas em protesto à substituição da mão de obra humana, o Parlamento Inglês aprovou, em 1824, a lei *trade unions*, legalizando a livre associação de trabalhadores (Neves, 2023).

Desde então, os sindicatos se consolidaram como importantes instrumentos de luta por melhores condições de trabalho, salários justos e direitos dignos para os trabalhadores. Através da negociação coletiva com os empregadores, os sindicatos defendem os interesses da categoria e garantem o cumprimento das leis trabalhistas (Sigolo, 2023).

Segundo Santos (2019), no âmbito pátrio, muito embora o sindicalismo brasileiro, tenha se desenvolvido mais tardiamente, foi fortemente influenciado pelos movimentos operários da Europa.

Ainda de acordo com a mesma autora, as primeiras leis sobre sindicatos no Brasil datam do início do século XX. Em 1903, o Decreto 979 regulamentou a organização dos sindicatos rurais, enquanto a Lei 1.637/1907 tratou da sindicalização urbana.

Conforme mencionado alhures, em 1930 houve a criação dos Ministérios do Trabalho e Emprego (Decreto 19.770/1931) para regular as relações entre patrões e trabalhadores. O referido Decreto, promulgado na Era Vargas, representou um marco na história do sindicalismo brasileiro. Esse decreto, ainda em vigor, foi o primeiro a regular a sindicalização das classes patronais e operacionais, marcando a transição do sindicato de uma mera associação de trabalhadores para uma organização sob controle do Estado (Sigolo, 2023).

Essa mudança significou um aumento significativo na influência do Estado sobre o movimento sindical. O decreto estabeleceu a obrigatoriedade da participação do Ministério do Trabalho nas assembleias sindicais, além de conceder ao Ministério o controle sobre as finanças dos sindicatos.

O Decreto 21.761/1932, por sua vez, reconheceu as convenções coletivas de trabalho. Esse novo cenário impulsionou o papel dos sindicatos na vida pública. A partir daí, os sindicatos passaram a representar categorias profissionais específicas, concentrar sua atuação em uma base territorial e receber prerrogativas do Estado. Apesar de serem livres para se criar e atuar, os sindicatos ficaram sob a tutela do Ministério do Trabalho e Emprego. Os estatutos dos sindicatos foram padronizados e a apresentação de relatórios de atividades se tornou obrigatória (Santos, 2019).

Ainda, as Constituições de 1934 e 1937 apresentaram visões distintas sobre o papel do sindicalismo no Brasil. A de 1934 reconheceu sindicatos e associações profissionais, garantindo pluralidade e autonomia sindical. Já a de 1937, definiu o trabalho como dever social e estabeleceu uma "pseudoliberalidade" de associação, condicionada ao reconhecimento estatal dos sindicatos, que assumiam função delegada. Contratos coletivos e contribuições eram obrigatórios, mas a pluralidade e autonomia sindical foram restringidas, limitando inclusive a criação de entidades sindicais de grau superior por atividade econômica.

Relevante destacar a criação do imposto sindical pelo Decreto-Lei nº 2.377/1940. Esse tributo obrigatório, equivalente a um dia de trabalho, era direcionado ao sindicato da categoria profissional do trabalhador. Em 1966, a denominação "imposto" foi substituída por "contribuição sindical", mas a obrigatoriedade do pagamento se manteve até a Reforma Trabalhista de 2017 (Cavalcante; Jorge Neto, 2019).

Com o golpe militar de 1964, houve um grande retrocesso para o movimento sindical brasileiro. Apesar do reconhecimento formal de direitos trabalhistas nesse período, a realidade era marcada pela perseguição e repressão daqueles que se opunham ao regime, inclusive quando se utilizavam do direito à greve. A intervenção estatal no movimento sindical se transformou de um instrumento de fortalecimento e coordenação para um mecanismo de controle e repressão dos pleitos dos trabalhadores. Somente em 1978, após mais de uma década de sufocamento, os sindicatos começaram a se reerguer. Greves orquestradas por empresas metalúrgicas e automobilísticas em São Paulo marcaram o início de uma luta por mudanças significativas na atuação e reconhecimento das entidades sindicais (Sigolo, 2023).

Com o fim da ditadura e a promulgação da nova Constituição Federal em 1988, também conhecida como "Constituição cidadã", o papel dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores foi finalmente reconhecido e valorizado, é o que afirma Sobral (2020). Isso se dá vez que, em sua redação, a Carta Magna dispôs, através do Título II, tópico relativo aos Direitos e Garantias Fundamentais, e do Capítulo II específico sobre Direitos Sociais, consolidando direitos trabalhistas para os setores urbano e rural, com ênfase nas negociações coletivas.

A Constituição Federal de 1988 se destaca por consagrar a negociação coletiva como um direito fundamental dos trabalhadores brasileiros. No Título II,

dedicado aos Direitos e Garantias Fundamentais, o Capítulo II sobre Direitos Sociais dedica especial atenção ao tema.

A autora destaca o estabelecimento de importantes pilares, no que se refere à negociação coletiva, através do artigo 7º, em seus incisos VI, XIII, XIV e XXVI, que discorrem acerca da Irredutibilidade do salário: o salário base não pode ser reduzido, exceto por meio de acordo ou convenção coletiva. A flexibilidade da jornada de trabalho, isto é, a jornada normal de trabalho pode ser compensada ou reduzida mediante acordo ou convenção coletiva. A novidade da possibilidade da jornada de seis horas para turnos específicos Reconhecimento de convenções e acordos: convenções e acordos coletivos de trabalho são legalmente reconhecidos.

Complementando o artigo 7º, o artigo 8º garante a liberdade de associação dos trabalhadores, o direito à organização sindical e define as funções dos sindicatos, incluindo a cobrança de contribuições e a obrigatoriedade de participação nas negociações coletivas.

A Constituição de 1988 se torna, portanto, um instrumento fundamental para o fortalecimento do movimento sindical brasileiro, assegurando aos trabalhadores mecanismos de representação e defesa de seus interesses, além de direitos essenciais como a irredutibilidade do salário, a flexibilidade da jornada de trabalho e o reconhecimento de convenções e acordos coletivos (Sigolo, 2023).

Nesse sentido, destaque-se a expressa disposição acerca das funções sindicais, mais especificamente dispostas no artigo 513º da CLT, consagrando o papel essencial dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores, reconhecendo sua legitimidade para representar os interesses gerais da categoria e fortalecer sua participação nas negociações coletivas. Na Carta Magna, essa função negocial também está exposta, especificamente no artigo 7º, inciso XXVI, que reconhece as convenções e acordos coletivos firmados pelo sindicato que representa determinada categoria.

A partir disso, tornou-se visível o papel crucial da negociação coletiva exercida pelos sindicatos brasileiros na conquista de direitos trabalhistas. Através desse mecanismo, os sindicatos passaram a lutar por melhores condições de trabalho para seus membros. Nesse aspecto, Sigolo dispõe:

Desde a atuação dos sindicatos brasileiros, diversos direitos foram conquistados por meio de negociação coletiva, sendo que nem todos os benefícios foram posteriormente convertidos em lei. Como exemplo, podemos citar a distribuição obrigatória de cesta básica, auxílio creche e de

combustível, seguro de vida e plano de saúde. Cabe dizer que por se tratar de conquistas negociadas entre sindicato e empregador, nem todos os benefícios são gozados por todos os trabalhadores, mas apenas por aqueles que pertencem à categoria que o pleiteou. Não só por isso, os sindicatos possuem hoje uma força incontestável para a elaboração de acordos, seja negociando novos benefícios ou, principalmente, contestando novas obrigações e limitações (Sigolo, 2023, p. 25).

Entretanto, muito embora a Reforma Trabalhista, no âmbito do Parecer PL 6787/16, surja com o pretexto de defender a modernização das leis trabalhistas como forma de acompanhar o desenvolvimento do país (Ferreira, 2020). Verifica-se, na prática, uma vulnerabilidade através da redação do artigo 611-A, que não mais enfoca a prioridade de prevalência de acordo coletivo tão somente quando mais favorável ao empregado, vez que agora, o acordo coletivo de trabalho assume papel central na comparação de normas, priorizando a descentralização das negociações para o âmbito da empresa (Sobral, 2020).

Essa visão se baseia na crença de que as cláusulas normativas presentes em acordos coletivos se adequam com maior precisão à realidade do trabalho em cada empresa. Nessa lógica, o acordo coletivo prevaleceria mesmo que suas condições sejam menos favoráveis ao empregado, em aparente contradição com o princípio da norma mais favorável.

Desse modo, observa-se que as mudanças legais geraram receios significativos quanto à figura do sindicato. A Reforma Trabalhista, ao modificar substancialmente o artigo 611-A da CLT, trouxe incertezas para o movimento sindical. A prevalência do acordo coletivo sobre a legislação, mesmo quando menos favorável ao trabalhador, é vista por muitos como um enfraquecimento do espectro protetor.

Mudança essa com potencial de diminuir a influência e o poder de negociação das entidades sindicais, colocando em risco a efetividade de sua atuação na defesa dos direitos dos trabalhadores, gerando um cenário de incerteza quanto ao futuro do sindicalismo no Brasil.

3 O NEGOCIADO E O LEGISLADO

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe consigo a priorização do negociado sobre o legislado nas relações de trabalho. Essa mudança, considerada por Luciano Martinez (2018) como a principal inovação da reforma, estabelece que as normas acordadas entre patrões e empregados através de negociações coletivas ou individuais terão maior peso jurídico do que as leis trabalhistas.

Nesse sentido, é válida a análise mais minuciosa acerca das nuances inerentes à essa inovação, e, para além disso, suas motivações, com o fito de melhor compreender acerca de sua necessidade e impactos.

3.1 Principais mudanças

Preliminarmente, é necessário o destaque da previsão e possibilidade da negociação direta no ordenamento jurídico brasileiro antes mesmo da Reforma de 2017, isto é, o objeto da presente discussão não versa sobre o surgimento ou criação do referido instituto, mas sim a drástica mudança em sua aplicabilidade.

Para entender essa diferença, Larissa da Silva Ferreira (2020) destaca que a discrepância fundamental se encontra no fato de que, antes, era exigido que o negociado em questão fosse vantajoso para o trabalhador. Essa exigência, fundamentada no Princípio da Norma Mais Benéfica, garantia que o trabalhador não perca seus direitos em acordos individuais ou coletivos.

Com a Reforma Trabalhista, essa exigência foi eliminada. Isso significa que, mesmo que o acordo seja prejudicial ao trabalhador, ele poderá ser válido. Essa mudança gerou controvérsias, pois implica em posição contrária ao teor trazido pelo Princípio da Norma Mais Benéfica.

Nesse sentido, muito embora alguns defendam a ampliação do escopo das negociações coletivas na Reforma Trabalhista, sob a alegação de que essa flexibilização traria benefícios para todas as partes envolvidas, outros estudiosos e juristas expressam receios e ressalvas. A principal preocupação reside na possibilidade de que assuntos sensíveis, como direitos fundamentais do trabalhador,

sejam negociados de forma prejudicial em troca da manutenção do emprego. Essa situação representaria uma grave violação dos direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores (Sigolo, 2023).

Por conseguinte, vale destacar parte do texto disposto no artigo 611-A da CLT que introduziu diversas mudanças significativas nas relações de trabalho, com foco principal na flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração, além de alterações na rescisão do contrato e na prevalência do negociado sobre o legislado:

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

Carvalho (2017) analisa as restrições que o artigo supracitado traz à atuação da Justiça do Trabalho na análise de acordos coletivos, vez que o primeiro parágrafo veda a Justiça do Trabalho de se imiscuir no conteúdo dos acordos, devendo tão somente verificar se eles estão em conformidade com os requisitos formais legais. Além da determinação do parágrafo seguinte, que expõe que a ausência de contrapartidas para a retirada de direitos trabalhistas em acordos coletivos não os invalida automaticamente. Isso busca evitar a prática comum na Justiça do Trabalho de anular acordos que contenham cláusulas restritivas aos direitos dos trabalhadores.

Essas mudanças afetam significativamente a dinâmica das relações de trabalho e o papel da Justiça do Trabalho na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Em sequência o artigo 611-B discorre sobre os objetos ilícitos de convenção ou acordo coletivo, mesmo na situação em que haja concordância entre empregadores e empregados. Muito embora o artigo vise garantir que direitos

básicos previstos na Constituição Federal, através da apresentação de sua lista taxativa que delimita os tópicos não discutíveis, como férias, saúde e segurança do trabalho, licença-maternidade, entre outros, percebe-se, através do seu §1º, mais restrições à Justiça do Trabalho na anulação de cláusulas em acordos coletivos (Ferreira, 2020).

Ademais, o artigo 611-A da CLT também dispõe acerca da prevalência das Convenções e Acordos coletivos sobre a legislação em relação aos temas elencados em seus incisos. Essa disposição, à primeira vista, parece indicar uma clara primazia do negociado sobre o legislado. No entanto, a expressão "entre outros" presente no texto abre espaço para a interpretação de que assuntos não explicitamente mencionados nos incisos também podem ter prevalência sobre a lei.

A questão que surge é como determinar a prevalência do negociado quando o tema não está listado nos incisos do artigo 611-A. Inicialmente, pode-se inferir que a delimitação pode ser feita através do artigo 611-B, que especifica as situações em que a negociação coletiva é proibida. Assim, qualquer assunto não relacionado aos incisos do artigo 611-B pode ser negociado, prevalecendo sobre o ordenamento jurídico (Sigolo, 2023).

É importante ressaltar que a análise da Lei nº 13.467/2017 não se esgota na mera leitura do texto legal. Conforme Delgado (2017), a interpretação de tais normas exige a consideração de princípios e regras superiores, como aqueles previstos na Constituição Federal.

Não obstante a Lei tenha ampliado a lista de parcelas indisponíveis de forma relativa, ainda assim existe um conjunto normativo superior que não pode ser desconsiderado. Isso significa que, mesmo que um tema não esteja explicitamente listado como indisponível à negociação, é fundamental avaliar se sua alteração por meio de acordo ou convenção coletiva pode afetar princípios e direitos fundamentais previstos na Constituição.

Em outras palavras, a Lei nº 13.467/2017 estabelece limites à autonomia da vontade coletiva, mas não a elimina completamente. Cabe ao intérprete, diante de cada caso concreto, analisar se a negociação coletiva está em consonância com os princípios e valores superiores da ordem jurídica, especialmente aqueles relacionados à proteção dos direitos trabalhistas e à dignidade da pessoa humana.

O trabalho intermitente, criado pela Lei nº 13.467/2017, surge visando a redução da informalidade e o aumento do emprego. Ele permite que serviços sejam prestados de forma descontínua, sem jornada fixa, com pagamento apenas pelas horas trabalhadas. Os defensores dessa modalidade destacam a facilitação no primeiro emprego e a conciliação de estudo e trabalho para jovens, enquanto seus opositores reiteram o surgimento de uma precarização das relações de trabalho, reduzindo a segurança e a estabilidade do trabalhador.

O artigo 442-B surge como regulador do trabalho autônomo, com o intuito de fortalecer a distinção entre o trabalho autônomo genuíno e o trabalho disfarçado. O objetivo dessa medida é evitar que empresas caracterizem seus empregados como autônomos para burlar as leis trabalhistas e sonegar direitos. Sobre o tema, Carvalho expõe:

Em outras palavras, o artigo 442-B legaliza a chamada “pejotização” já tão difundida e praticada no Brasil, na qual o trabalhador, embora cumpra todos os requisitos formais para ser caracterizado como empregado, labora como prestador de serviços, por meio de uma “pessoa jurídica” registrada em seu nome. E, não bastasse a inclusão da possibilidade de terceirização de atividades fins, pela lei 13.429/17, a lei 13.467/17 reforçou tal possibilidade expressamente em seu artigo 4º-A (Carvalho, 2018, p. 17).

Nesse âmbito, o autor continua expondo que a terceirização de atividades não essenciais, como limpeza e segurança, era justificada pela busca de maior competitividade, permitindo que as empresas focassem em suas especialidades. A reforma trabalhista, entretanto, ampliou essa possibilidade, permitindo a terceirização de atividades fins, diretamente relacionadas ao objeto social da empresa, e introduziu a “quarteirização”, em que empresas prestadoras de serviços subcontratam outras. Segundo ele, essa cadeia de subcontratações facilita a exploração dos trabalhadores, expondo-os a condições análogas à escravidão e ao tráfico internacional de pessoas.

Imprescindível mencionar um outro ponto crucial da Reforma Trabalhista, referente à desmobilização dos sindicatos, concretizada pela revogação do §1º do artigo 477 da CLT. Essa revogação eliminou a obrigatoriedade de assistência sindical ou do Ministério do Trabalho em rescisões de contratos com mais de um ano de serviço, o que causou preocupações acerca da criação de um distanciamento entre trabalhadores e sindicatos (Carvalho, 2018).

Todas essas alterações representam apenas uma parcela das diversas modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Reforma esta que, conforme se percebe, alterou significativamente o panorama das relações trabalhistas no Brasil, impactando diversos aspectos da vida profissional dos trabalhadores e das empresas.

3.2 O motivo para reformar

Faz-se relevante o aprofundamento da vulnerabilidade criada pela reforma trabalhista, examinando de maneira mais meticulosa as motivações que a sustentaram.

No contexto das renovações pelas quais o sistema produtivo global está passando, caracterizadas por um ritmo acelerado, abrangência e impacto significativo, verificam-se fatores-chave que intentam justificar as transformações disruptivas que surgiram e surgem no contexto laboral por conta da globalização.

De acordo com Clemente Ganz Lúcio (2018) destacam-se situações como a ascensão de fundos de investimento como novos proprietários ocultos, que impulsiona a busca por retornos máximos em prazos curtos. As empresas que se reestruturam para concentrar riqueza, priorizando a maximização do valor financeiro e patrimonial. A inovação tecnológica, intensificada pela inteligência artificial, que automatiza tarefas, gera desemprego, reduz custos de produção e aumenta a produtividade do capital. As novas formas de energia, transporte e comunicação que possibilitam inovações logísticas e locacionais nas unidades produtivas globalizadas.

Esses são apenas alguns dos demasiados fatores que têm contribuído para essas mudanças, podendo-se citar, igualmente, a disputa por mercados, inovações, propriedades (patrimonial e intelectual) e lucros, que intensifica a competição, impulsionando transformações que visam à máxima flexibilidade no trabalho e ao menor custo da mão de obra, ou as complexas mudanças institucionais, implementadas em nível nacional e multilateral para acompanhar as transformações do sistema produtivo.

A partir disso, as consequências restam óbvias: no geral, essas mudanças multidimensionais e disruptivas amplificam as diversas formas de desigualdade na

sociedade. Entretanto, o discurso em defesa da Reforma Trabalhista no Brasil sustentava que a criação de empregos no país dependeria da introdução de formas de contratação mais flexíveis, como o trabalho intermitente e o trabalho por tempo parcial, com uma expectativa de que essas modalidades de contratação resultassem na formalização de contratos de trabalho e, conseqüentemente, no aumento do nível de emprego (Trovão; Araújo, 2018).

Nesse contexto, Lúcio expõe:

As forças que mobilizam esse amplo movimento mundial integraram o Brasil no processo de transformações. Como grande economia que é, com um sistema produtivo robusto, enorme riqueza natural, tamanho territorial e populacional e posicionamento geopolítico privilegiado, a nação é submetida a toda sorte de pressões para autorizar, nos limites formais da sua democracia, sua ocupação por “quem manda no mundo” (Lúcio, 2018, p. 1).

Em conjunto a isso, o contexto político-social que precedeu a efetivação da reforma laboral teve um papel importante em tecer o cenário ideal para tal. Muito embora as reformas legislativas nas relações de trabalho já fossem um tema recorrente no Brasil, elas ficaram em segundo plano durante os primeiros anos do governo do Partido dos Trabalhadores (PT). Esse cenário se deu em decorrência de um contexto favorável, marcado pelo ciclo de alta dos preços das commodities, pela política de elevação do salário mínimo e pela sustentação do consumo por meio de políticas sociais. Essa conjuntura gerou um ambiente de satisfação para o setor industrial, as grandes empresas e o setor financeiro, como destaca Rocha (2017).

Nada obstante, a crise global de 2008 alterou drasticamente a conjuntura internacional, impactando diretamente o modelo de crescimento do Brasil. Diante desse cenário, medidas e ajustes equivocados por parte do governo aprofundaram o desajuste financeiro do setor privado. A instabilidade econômica gerou questionamentos sobre a gestão da presidente Dilma Rousseff, abrindo espaço para propostas da oposição que defendiam austeridade fiscal e reformas legislativas favoráveis ao aumento dos lucros do setor empresarial, como aponta Rocha (2017).

Com isso, compreende-se que, após uma década de relativa bonança econômica, marcada pela retomada do crescimento, geração de emprego e renda, queda do desemprego e redução das desigualdades, o Brasil vivenciou, em especial a partir de 2011, um abrupto declínio em seu ritmo de expansão. Essa

desaceleração se intensificou nos anos seguintes, culminando em um cenário de depressão em 2015 e 2016, com o PIB acumulando uma queda superior a 7% (Trovão; Araújo, 2018).

Além disso, é relevante destacar o aumento expressivo na taxa de desemprego, que chegou a 13,7% em março de 2017, impactando cerca de 14 milhões de pessoas (Carvalho, 2018).

A crise econômica causou um colapso no mercado de trabalho, revertendo rapidamente a tendência de queda nas taxas de desemprego e destruindo milhões de empregos. O país ficou muito aquém dos níveis de emprego pré-crise. Nesse contexto, ganharam força as teses de que a rigidez do mercado de trabalho, devido à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estava impedindo a retomada da geração de empregos. Argumentos da escola neoclássica sustentavam que era necessário "modernizar" a CLT para criar novos postos de trabalho, tornando uma remodelação na legislação trabalhista imprescindível (Trovão; Araújo, 2018).

Com todos esses fatores, a legislação trabalhista foi apontada como responsável por todos os males econômicos do país, sendo considerada por alguns como um obstáculo à livre contratação de trabalhadores e ao reaquecimento do mercado de trabalho. Essa visão propôs a "modernização" da CLT, defendendo medidas como a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo nas situações desfavoráveis ao trabalhador, a criação de uma legislação residual e minimamente intervencionista, a flexibilização das relações de trabalho por meio da autocomposição entre empregados e empregadores, e a desmobilização da classe trabalhadora através da individualização dos contratos e direitos laborais (Teixeira et al., 2017).

Os defensores da Reforma Trabalhista argumentavam que a flexibilização das relações de trabalho seria alcançada por meio da negociação coletiva, através de normas autônomas e sem interferência estatal. Essa flexibilização, especialmente da jornada de trabalho, permitiria a contratação de mais trabalhadores com jornadas reduzidas, possibilitando-lhes buscar outros empregos ou se dedicar aos estudos. Além disso, a redução de salários e benefícios geraria um excedente de capital a ser reinvestido no crescimento das empresas, impulsionando a criação de novos postos de trabalho (Ferreira, 2020).

As medidas reformatórias, portanto, justificam-se pelo suposto excesso de leis que prejudicariam o trabalhador ao sobrecarregar o mercado com encargos trabalhistas, resultando em desemprego e informalidade. Motivo pelo qual argumentou-se que a legislação trabalhista promovia injustiças ao beneficiar uma pequena classe de privilegiados, enquanto excluía a grande massa de trabalhadores informais (Teixeira et al., 2017).

De acordo com Teixeira, et al., (2017) esse discurso surge como forma de convencer a população a aceitar a redução de garantias trabalhistas, propondo que “é melhor ter um conjunto de proteções parciais do que nenhuma proteção”.

Relevante destacar, conforme bem exposto por Silva (2017), que, com o intuito de enfraquecer a necessidade de uma legislação trabalhista protetora, o mito da "outorga" foi intensamente propagado. Esse mito, originário da década de 1940, sustenta a falsa ideia de que os direitos trabalhistas foram concedidos paternalisticamente pelo governo Getúlio Vargas, inspirado pelo fascismo italiano, em um contexto histórico de Brasil agrário, incompatível com a realidade atual.

Ademais, o autor relembra a argumentação acerca de uma excessiva litigiosidade nas relações de trabalho. Para tal, utilizando-se da falsa informação de que o Brasil liderava o ranking mundial de processos trabalhistas, o que prejudicaria a saúde financeira das empresas e, conseqüentemente, aumentaria o desemprego, alegou-se que a gratuidade da justiça do trabalho incentivava a propositura de ações desnecessárias, criando uma "máquina de ganhar dinheiro para os trabalhadores" (Silva, 2017).

Conforme mencionado, toda essa crise foi intensificada através do conturbado cenário político, com intensas manifestações contra a então presidente Dilma Rousseff, recém-reempossada para seu segundo mandato. A insatisfação popular alimentava um forte clamor por mudanças, que a oposição habilmente canalizou para o processo de impeachment de Dilma. Com o afastamento da presidente, Michel Temer, seu vice, assumiu o comando do país, momento em que implementa um conjunto de medidas políticas e econômicas de cunho liberal, alegando a busca pela revitalização da economia e geração de novos postos de trabalho (Carvalho, 2018).

Nesse contexto, em 14 de julho de 2017, é publicada a lei nº 13.467. Sendo relevante mencionar que o debate acerca de modificações na legislação laboral não se restringe ao período que antecedeu a formulação e publicação da referida lei, referindo-se, na realidade, a reivindicações de entidades patronais que já corriam há bastante tempo, conforme explanado por Galvão (2017).

3.3 A relutância à reforma

Após o entendimento acerca das motivações que justificaram a reforma sob análise, vale mencionar os aspectos contrários, isto é, que destacam o receio, à época e até mesmo no presente momento, acerca da aplicabilidade da referida reformulação legal, receio este que já era presente e crescente antes mesmo de sua devida efetivação.

Inicialmente, o instável contexto político supramencionado, em especial o pós *impeachment*, já era motivo de alerta, vez que serviu de terreno para ações de cunho populista e medidas precipitadamente aplicadas, de maneira a desviar o foco das suspeitas de possíveis envolvimento em esquemas de corrupção. É o que diz Augusto Xavier de Carvalho:

Ainda sem propostas efetivas por parte do governo recém empossado, em dezembro de 2016, “vaza” a informação de que o então presidente Temer havia sido mencionado 43 vezes nas delações da Odebrecht, indicando seu envolvimento em esquemas de corrupção. Já com baixa popularidade, na tentativa de abafar os efeitos das recentes notícias, e cedendo às pressões do empresariado, no mesmo mês o governo articula a liberação do FGTS inativo aos trabalhadores e propõe a Lei 6.787/16, chamada de minirreforma, que alteraria apenas sete artigos da CLT e mais algumas alterações na lei que regula o trabalho temporário. Surpreendentemente, em menos de quatro meses essa “minirreforma” se transformou em uma proposta de alteração de mais de 200 dispositivos da CLT, que modificaria o modo de produção e as relações laborais de forma substancial, resultando na aprovação da Lei 13.467/17, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, chamada de reforma trabalhista. O tempo recorde em que a reforma trabalhista foi aprovada se justificou com o argumento de que os índices de desemprego se deveriam, em grande parte, à rigidez da legislação trabalhista, sendo a reforma legislativa considerada a mais urgente e necessária para a reversão do quadro econômico recessivo. Assim, a reforma trabalhista resolveria o grave problema do desemprego e incentivaria a retomada da economia nacional (Carvalho, 2018. p. 12).

Ademais, acerca do argumento que trazia um suposto exagero de leis trabalhistas, o mesmo autor discute que este aspecto não pode ser considerado como o único fator determinante para o aumento do desemprego no Brasil. Em

outros termos, muito embora houvesse uma argumentação comum de que a rigidez da legislação trabalhista impedia a contratação de novos trabalhadores, o país vivenciou um período com um crescimento expressivo do número de empregos formais logo antes da efetivação da reforma, mesmo com a legislação vigente à época.

Por sua vez, os encargos trabalhistas também não deveriam ser levados em conta como responsáveis pelo impedimento da contratação de novos empregados, vez que os custos de demissão não são significativos para os empregadores e são usados para regular salários. É o que entende Manzano (1996), destacando que os encargos trabalhistas no Brasil são baixos em comparação ao custo da mão de obra em outros países, não afetando a competitividade nacional, bem como não impedem a alta taxa de extinção de contratos formais nos primeiros dois anos de trabalho, mostrando que não são obstáculos para demissões imotivadas.

Nesse sentido, na busca de uma justificativa que respaldasse logicamente as alterações trazidas à luz da reforma de 2017, Thaíssa Weishaupt Proni (2018) dispõe que estas materializam a insatisfação do capital com os direitos trabalhistas conquistados ao longo da história, buscando centralizar o poder nas relações de trabalho.

Essa busca, no entanto, entra em choque com os princípios basilares da Constituição Federal de 1988, que elevou o trabalho à condição de valor fundamental do Estado Democrático de Direito e impôs às empresas a responsabilidade de atender ao princípio da função social. Ao privilegiar a centralização do capital e desconsiderar a valorização da pessoa humana e do trabalho, a reforma trabalhista de 2017 geraria uma dissonância com os valores constitucionais, criando um cenário de tensão entre os direitos históricos dos trabalhadores e os interesses do capital.

Nesse sentido, abordando a distinção presente entre a análise específica de uma norma de proteção aos trabalhadores e um ataque generalizado à rede de proteção social, a autora continua:

Pôr em debate uma ou outra norma de proteção jurídica dos trabalhadores, de forma específica e clara, para avaliar a sua eficácia quanto aos fins que almeja atingir, é uma coisa. Outra, completamente distinta, é o ataque generalizado à rede de proteção social, que produz um abalo sistêmico na estrutura social, provocado pela ineficácia que impõe às normas de

proteção social (SOUTO MAIOR, 2017). Em outras palavras, a reforma tem o potencial de causar abalos na estrutura das relações de trabalho por romper com os valores que anteriormente orientavam os contratos, as decisões judiciais e as diretrizes de atuação das instituições públicas e dos sindicatos (Prони, 2018, p.46).

Ferreira (2020) expõe que, em contraposição à visão favorável às alterações legislativas, aqueles que se posicionavam contra a Reforma Trabalhista defendiam que a superação de uma crise econômica estrutural não deveria se fundamentar na redução de direitos sociais, sejam trabalhistas, previdenciários ou da saúde. Essa posição se baseava no receio de que a flexibilização das relações de trabalho e a diminuição das proteções sociais penalizariam ainda mais as classes mais vulneráveis da sociedade.

Necessário mencionar que um dos principais porta-vozes dessa corrente foi Jorge Luiz Souto Maior, que, juntamente com outros doutrinadores, juristas e advogados, assinou o manifesto "Contra Oportunismos e em Defesa do Direito Social". Esse manifesto rejeitava a necessidade da reforma trabalhista e defendia a manutenção dos direitos sociais como ferramentas essenciais para combater a desigualdade e promover a justiça social.

Ele trouxe o entendimento de que a superação de uma crise econômica estrutural exige sacrifícios de todas as partes, iniciando-se pelos empresários e estendendo-se a outros setores da sociedade, como profissionais liberais, servidores públicos e políticos. Não se pode promover o bem-estar da sociedade salvando empresas enquanto se deixa as pessoas em situação de fome. Ele expõe que resolver problemas econômicos estruturais com sacrifícios apenas dos trabalhadores, que já recebem baixos salários, é impensável (Maior, 2015).

Considerando todos esses fatores, compreendia-se que, muito embora a crise econômica brasileira fosse um fator relevante, o desemprego não se resumia a ela. Ferreira (2023), expõe que é igualmente necessário levar em conta a baixa qualificação profissional dos trabalhadores, sendo um vetor que contribui significativamente para o problema, criando uma lacuna entre as habilidades da mão de obra e as demandas do mercado de trabalho. Essa lacuna torna os trabalhadores menos competitivos e os deixa mais vulneráveis ao desemprego, especialmente para cargos que exigem maior capacitação.

Além disso, as restrições à Justiça do Trabalho, implementadas pela Reforma Trabalhista, dificultam o acesso dos trabalhadores à justiça. Diversos pontos que antes poderiam ser contestados em processos trabalhistas, como a jornada de trabalho e o descanso semanal remunerado, agora precisam ser suportados pelos trabalhadores, limitando seus direitos e dificultando a defesa de seus interesses.

Outrossim, conforme já mencionado, a desmobilização dos sindicatos, dada através revogação do §1º do artigo 477 da CLT é uma mudança que também gerou preocupações, pois igualmente possibilita um distanciamento entre os trabalhadores e os sindicatos. Isso, por sua vez, pode resultar na perda silenciosa ou ineficácia de diversos direitos que, muitas vezes, só se tornam perceptíveis durante a rescisão contratual (Carvalho, 2018).

Por fim, a assimetria de poder constante nas relações laborais foi e permanece como um dos principais fatores de preocupação, haja vista que essa prevalência do negociado sobre o legislado pode desfavorecer os trabalhadores, que se encontram em uma posição de vulnerabilidade em relação aos empregadores, que detêm maior poder de barganha e podem impor condições desfavoráveis.

3.4 Tema 1.046 do STF

Paralelamente a todo o contexto da Reforma Trabalhista, em 3 de maio de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a repercussão geral da matéria sobre a constitucionalidade das negociações coletivas, atribuindo o Tema 1046 ao Recurso Extraordinário com Agravo ARE 1.121.633. O julgamento ocorreu em 2 de junho de 2022, com a relatoria do Ministro Gilmar Mendes.

A decisão do STF estabeleceu que são válidas as normas coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas, desde que não sejam aqueles considerados absolutamente indisponíveis na Constituição Federal. A validade das normas coletivas está condicionada à adequação setorial negociada, sem a necessidade de explicitação de vantagens compensatórias:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação

especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (Brasil, 2022)¹.

Após o julgamento do Tema, surgem os primeiros acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre a legislação. No entanto, conforme explicita Lima (2023), esses acórdãos do TST parecem não seguir as diretrizes estabelecidas pelo STF, que declararam constitucionais os acordos coletivos que pactuam limitações de direitos trabalhistas, desde que respeitem os direitos absolutamente indisponíveis.

O ministro relator, Gilmar Mendes, destacou a dificuldade de definir o patamar civilizatório mínimo para afastar a negociação coletiva nesses casos. Ainda que a Lei 13.467/2017 tenha adicionado à CLT os artigos 611-A e 611-B, a ação no STF não discutiu a constitucionalidade desses artigos. O ministro relator concluiu que os limites da negociação coletiva estão na jurisprudência consolidada do STF e TST, permitindo a negociação de aspectos como remuneração e jornada, mesmo que contrários à lei, em certos casos (Lima, 2023).

Corroborando com o entendimento sob análise, em recente julgamento, o Supremo Tribunal Federal (STF) reforçou a validade do negociado sobre o legislado, mesmo em casos de descumprimento de cláusula coletiva. No Recurso Extraordinário 1.476.596/MG, o STF determinou que o eventual descumprimento de cláusula de norma coletiva não é, de todo modo, fundamento para a sua invalidade, devolvendo os autos ao Tribunal de origem (TST) para que observe a tese fixada no ARE 1.121.633, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tema 1.046/RG (Confederação Nacional da Indústria, 2024).

A jurisprudência atual do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem seguido a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), conforme demonstrado em decisões recentes:

JUÍZO DE RETRATAÇÃO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AGRAVO E AGRAVO DE INSTRUMENTO. HORAS EXTRAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. TEMA 1.046. Em decorrência da Tese aprovada no Tema 1.046 da Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal, impõe-se exercer o juízo de reconsideração. Embargos de declaração providos para, no exercício do juízo de retratação, dar provimento ao agravo e agravo de instrumento para determinar o julgamento do recurso de revista. RECURSO

¹ Brasil, Supremo Tribunal Federal, Recurso Especial nº 1.121.633, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 02-06-2022.

DE REVISTA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA QUE SUPRIME O DIREITO ÀS HORAS IN ITINERE. VALIDADE. APLICAÇÃO DA TESE VINCULANTE FIXADA PELO STF NO TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. A decisão proferida pela Corte Regional, ao afastar a validade da negociação coletiva que suprimiu o direito às horas extras decorrentes do tempo de transporte fornecido pelo empregador, contrariou a jurisprudência consolidada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 da Repercussão Geral. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2024)².

Para corroborar o estudo, demonstra-se mais uma decisão:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. PERÍODO CONTRATUAL ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. PROVIMENTO. (...) - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO MEDIANTE ACORDO COLETIVO. TEMA 1046. PROVIMENTO. Demonstrada possível violação do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, o provimento do agravo de instrumento para o exame do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. III - RECURSO DE REVISTA INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO MEDIANTE ACORDO COLETIVO. TEMA 1046. PROVIMENTO. No tocante à amplitude das negociações coletivas de trabalho, esta Justiça Especializada, em respeito ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, tem o dever constitucional de incentivar e garantir o cumprimento das decisões tomadas a partir da autocomposição coletiva, desde que formalizadas nos limites constitucionais. (...) . Desse modo, as normas autônomas oriundas de negociação coletiva devem prevalecer, em princípio, sobre o padrão heterônomo justralhista, já que a transação realizada em autocomposição privada é resultado de uma ampla discussão havida em um ambiente paritário, com presunção de comutatividade. Esse, inclusive, foi o entendimento firmado pelo excelso Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633, em regime de repercussão geral (Tema 1046), com a fixação da seguinte tese jurídica: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". (...) Nesse contexto, o egrégio Colegiado Regional, ao determinar o pagamento integral do intervalo intrajornada, deixando de aplicar as disposições previstas nas normas coletivas pactuadas durante a vigência do contrato do reclamante, contrariou a tese vinculante firmada no julgamento do Tema 1046. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (BRASIL, 2024)³.

Ademais, no caso concreto do Processo ARE 1.482.761, discutia-se a validade de uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que previa adicional de insalubridade em grau médio (20%) para a atividade de limpeza de banheiros de uso

² Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, RR: 0000445- 13.2015.5.05.0621, Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 17/04/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2024.

³ Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, RR: 0001407- 43.2013.5.15.0131, Relator: Carlos Eduardo Gomes Pugliesi, Data de Julgamento: 17/04/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: 22/04/2024.

coletivo. Esse percentual conflita com a Súmula n. 448, II, do TST, que prevê adicional em grau máximo (40%) para essa mesma atividade.

O STF, sob a relatoria do Ministro Gilmar Mendes, decidiu que a convenção coletiva prevalece sobre a súmula, estabelecendo que o adicional de insalubridade em grau médio pactuado na CCT deveria ser respeitado, em detrimento da previsão da Súmula 448, II, do TST. Essa decisão reforça a primazia do negociado sobre o legislado, especialmente em questões de insalubridade, conforme os parâmetros estabelecidos no Tema 1.046.

Diante dessas decisões, surgiu um receio significativo no meio jurídico e entre os trabalhadores quanto aos possíveis impactos negativos da primazia do negociado sobre o legislado, especialmente após o Tema 1046 ter se tornado um dos fatores mais relevantes para essa aplicabilidade. O receio se deu especialmente por conta de que a flexibilização dos direitos trabalhistas por meio de negociações coletivas pode levar a uma precarização das condições de trabalho, principalmente em setores onde os trabalhadores possuem menor poder de barganha.

Além disso, a falta de um patamar civilizatório mínimo claro e a permissão para que acordos coletivos prevaleçam sobre normas protetivas estabelecidas na legislação e jurisprudência podem resultar em uma proteção insuficiente para os direitos fundamentais dos trabalhadores. Esse cenário preocupa não apenas pela possibilidade de retrocessos sociais, mas também pela instabilidade jurídica que tais decisões podem provocar, ao questionar a aplicabilidade uniforme dos direitos trabalhistas em todo o país.

4 AS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DA REFORMA TRABALHISTA

Tendo-se em mente que, apesar dos interesses e visões conflitantes acerca do tema, a reforma trabalhista foi efetivada, e, desde então, trouxe mudanças práticas e concretas à realidade das relações laborais no Brasil, resta necessária a exposição acerca destas consequências, a fim de melhor entender a assertividade e impactos da reforma.

4.1 Verificabilidade dos argumentos reformistas

Para melhor analisar a veracidade dos argumentos pró reforma e, principalmente, sua efetividade prática, é necessário levar em consideração alguns dados e informações relevantes que ainda não tenham sido referenciadas até então.

É sabido que dentre as variadas argumentações na defesa da reforma, houve um destaque maior à temática de um conjunto excessivo de leis e encargos trabalhistas que funcionavam como vetores de impedimento à contratação de empregados, razão pela qual houve a criação, inclusive, da figura do intermitente, com base na política do “mal menor”.

No entanto, conforme já mencionado alhures, essa argumentação não se sustenta, vez que, para além da fundamentalidade de se buscar soluções que promovam o desenvolvimento econômico e social do país sem comprometer os direitos dos trabalhadores - que já são a parte mais frágil na relação laboral, diga-se de passagem -, a criação figura do intermitente vai de encontro justamente a isso, fomentando a legalização de condições mínimas de trabalho e remuneração enquanto pretere o direito à sobrevivência digna e princípios do trabalho decente defendidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Percebe-se então, que essa formalização fragmenta as classes trabalhadoras, enfraquecendo seu poder de reivindicação. Ao invés de gerar empregos formais que garantam a dignidade do trabalhador, a política do mal menor cria uma precarização generalizada, dificultando a organização e a luta por melhores condições de trabalho (Resende, 2023).

Já um ano após a sua efetivação, as consequências da reforma pareceram não ser suficientes para, pelo menos de pronto, alcançar os objetivos almejados quando de sua formulação. Os dados da PNAD Contínua divulgados em 28 de dezembro de 2018 mostram que a taxa de desocupação no Brasil caiu de 12,1% no trimestre anterior para 11,6% no terceiro trimestre de 2018, uma redução de 0,5 ponto percentual. Comparado ao mesmo período de 2017, houve uma redução de 0,4 ponto percentual, mas ainda havia 12,2 milhões de desempregados.

O aumento de 1,1 milhão de pessoas ocupadas é atribuído principalmente ao crescimento do trabalho informal, com 528 mil pessoas a mais trabalhando por conta própria e 498 mil sem carteira assinada. O trabalho doméstico formal caiu 4,4% no terceiro trimestre de 2018, uma redução de cerca de 81 mil empregos. Segundo o IBGE, a criação de trabalhos informais está gerando um círculo vicioso de insegurança e baixo consumo (Carvalho, 2018).

No terceiro trimestre de 2018, a população subutilizada alcançou 27 milhões, representando 23,9% da força de trabalho, incluindo 7 milhões de subocupados, 7,8 milhões na força de trabalho potencial, e 4,7 milhões de desalentados (Alvarenga; Silveira, 2019). Segundo o IPEA (2018), a redução do custo da força de trabalho não estimulou a contratação de trabalhadores, com a recuperação do mercado de trabalho dependendo do crescimento econômico. A arrecadação dos sindicatos laborais caiu 90% em abril de 2018 em comparação com o ano anterior, enfraquecendo as negociações coletivas (Gavras, 2018).

Trovão e Araújo (2018) observam que a reforma trabalhista acentuou a substituição de empregos bem remunerados por empregos de baixa renda, deteriorando o mercado de trabalho. Até agora, a reforma trabalhista não resolveu o desemprego e a informalidade, nem ajudou na recuperação da economia nacional.

É sabido que uma análise breve, restrita ao ano seguinte à sua implementação, não serve como um parâmetro absolutamente preciso para avaliar

as consequências das alterações legislativas de 2017. Tão pouco se desconsidera a necessidade de um período ainda mais longo para avaliar a eficácia das promessas da Reforma Trabalhista. No entanto, levando em conta que alguns impactos já podem ser visíveis a curto prazo, o tempo não pode ser usado como uma “justificativa excessiva”.

Nesse sentido, observa-se que, no ano de 2020, o IBGE reportou que o valor do PIB per capita ainda se encontrava consideravelmente abaixo do pico histórico de 2013. Mesmo antes da pandemia de Covid-19, em 2019, o PIB per capita (R\$36.941) se situava 6,7% abaixo do nível de 2013 e apenas 2% acima do menor valor da crise de 2016 (R\$36.180,00). O ritmo de recuperação observado, mesmo antes de 2020, indicava que o retorno ao patamar de 2013 levaria alguns anos (Siqueira, 2023).

Ademais, no que se refere à análise do PIB pela ótica da oferta, isto é, a identificação da contribuição dos setores produtivos (agropecuária, indústria e serviços), com o fito de avaliar os impactos potenciais da Reforma Trabalhista na economia, considerando as diferentes demandas por mão de obra em cada setor, Manzano (2021) dispõe que entre o quarto trimestre de 2017 e o quarto trimestre de 2020, o PIB agropecuário cresceu 3,18%, superando a indústria e os serviços (1,89% e 1,26%, respectivamente). Esse crescimento indica que a agropecuária, setor menos dependente de mão de obra, foi o principal motor do crescimento econômico, sugerindo que a Lei 13.467/2017 não impactou positivamente a economia.

Ademais, o autor acrescenta que o subsetor da indústria extrativa também cresceu significativamente, outro setor com baixa participação de mão de obra, reforçando a ausência de uma relação positiva entre a reforma trabalhista e a economia brasileira.

A Formação Bruta de Capital Fixo (FBCF), um indicador de investimentos, era esperada aumentar com a Reforma Trabalhista, devido à redução de custos laborais. No entanto, de acordo com Manzano (2021) a realidade demonstrou que, apesar de um aumento recente, a FBCF no segundo semestre de 2021 (20,24%) ainda era inferior ao pico de 23,17% no terceiro semestre de 2013 (Siqueira, 2023). Assim, os investimentos permaneceram estagnados na maior parte do período pós-

Reforma, indicando que a Lei 13.467/2017 teve, no máximo, um impacto insignificante nas decisões de investimento dos empresários.

Veloso *et al* (2021), destaca que o indicador de produtividade do trabalho, medido por horas efetivamente trabalhadas, mostrou pouca variação após a Reforma Trabalhista de 2017, sugerindo que nesse aspecto, também não se observa um impacto oriundo da reforma. No entanto, o crescimento observado a partir do segundo trimestre de 2020 pode ser atribuído ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm 2021) e ao auxílio emergencial durante a pandemia, que reduziram as horas trabalhadas sem reduzir proporcionalmente a produção, influenciando positivamente a produtividade.

Defensores da Reforma Trabalhista alegaram que ela aumentaria a competitividade das empresas brasileiras no mercado internacional, reduzindo custos trabalhistas e facilitando a concorrência com produtos importados. No entanto, entre 2017 e 2020, a participação brasileira no comércio internacional pouco mudou, com exportações crescendo apenas 2,09% e importações 1,87%. A balança comercial foi negativa em três dos quatro anos analisados, indicando que a reforma não teve um impacto significativo na competitividade (Manzano, 2021).

Teixeira (2019) aponta que a pauta de exportações do Brasil é dominada por produtos agrícolas e minerais, que utilizam menos mão de obra e têm preços definidos internacionalmente, indicando que a Reforma Trabalhista teve pouco impacto na competitividade. Além disso, a análise revela que a reforma não conseguiu reduzir significativamente a pobreza ou a desigualdade. Entre 2016 e 2019, a extrema pobreza caiu apenas 0,1%, enquanto a pobreza extrema aumentou no Norte e Nordeste. A comparação com os dados de 2014 mostra um aumento na pobreza extrema em todas as macrorregiões, com o Norte e Nordeste apresentando os maiores aumentos. A desigualdade de renda também cresceu, com o Índice de Gini subindo 1,4% nacionalmente e variações mais acentuadas nas regiões Norte e Nordeste.

Em resumo, a análise dos primeiros anos da Lei 13.467/2017 mostra que nenhuma das promessas de melhora nos indicadores econômicos e sociais se concretizou, com a atividade econômica estagnada, investimentos em níveis baixos,

produtividade estagnada, e sem avanços na competitividade dos produtos e serviços.

Nesse sentido, verifica-se que, através de uma análise empírica acerca das consequências da reforma trabalhista, é percebido que, em nome de uma suposta modernização nas relações laborais, a fim de facilitar a flexibilidade nas negociações e a competitividade das empresas, efetivou-se um significativo retrocesso na proteção dos direitos trabalhistas, especialmente com a inserção do artigo 611-A. Essa medida transferiu a titularidade de diversos direitos antes previstos na Constituição Federal para o âmbito do contrato de trabalho, desconsiderando a profunda assimetria de poder existente entre empregador e empregado, quando nem ao menos conseguiu o cumprimento de uma efetiva injeção na economia e geração de empregos de maneira prática.

Nesta perspectiva, observa-se que a chamada Reforma Trabalhista foi responsável por fragilizar e comprometer conquistas sociais consolidadas ao longo de décadas na área trabalhista. Isso se deu por meio de diversas medidas, dentre as quais se destaca a possibilidade de flexibilização de diversos aspectos da legislação trabalhista por meio de negociação coletiva, privilegiando o acordado sobre o legislado, não tendo conseguido, de maneira prática, impulsionar a economia e a geração de empregos conforme prometido (Resende, 2023).

4.2 O artigo 611-B sob a óptica dos princípios da Vedação ao Retrocesso e de Proteção ao Trabalhador

A proibição do retrocesso social, nascida da proteção constitucional dos direitos sociais, representa um marco histórico na evolução da humanidade. Ela consolida os princípios de igualdade e liberdade, pilares do Estado Democrático de Direito. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 consagrou esses valores ao elevá-los à categoria de fundamentos dos direitos sociais (Leite, 2018).

Delgado (2017), ao discutir acerca do princípio da vedação ao retrocesso, expõe a responsabilidade que este tem em estabelecer a proibição à diminuição do nível de proteção em comparação com as regras internas, vez que as normas internacionais de direitos humanos, especialmente as trabalhistas, devem representar exclusivamente progressos na civilização.

Em outros termos, para resguardar a confiança e a segurança dos cidadãos, o princípio foi expressamente acolhido no caput do art. 7º da Constituição: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Essa norma impõe ao legislador a obrigação de criar leis que beneficiem os trabalhadores ainda mais do que já previsto.

Assim, qualquer norma que suprima direitos assegurados na Constituição ou em outras leis infraconstitucionais, exceto na implementação de políticas compensatórias, será considerada, ao menos em tese, inconstitucional por representar um retrocesso na condição social do trabalhador.

Nesse sentido, parece contraditório que, numa seara do direito em que tal princípio é tido como um regimento basilar, como é no direito do trabalho, as alterações da reforma trabalhista, especialmente a introdução do art. 611-A, surjam como ferramentas de enfraquecimento dos direitos e conquistas duramente obtidos através da classe trabalhadora.

Pode-se dizer que, por este motivo, foi igualmente introduzido o art. 611-B da CLT, com o intuito de estabelecer os temas que não podem ser objeto de negociação. No entanto, a permissividade excessiva do art. 611-A gera apreensão, pois as 15 matérias listadas como passíveis de negociação abrem margem para a depreciação de direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

Ademais, a precarização das condições de trabalho é igualmente destacada no artigo 611-B da CLT quando este não menciona certos direitos de indisponibilidade absoluta, como a inviolabilidade da honra e intimidade (artigo 5º, X, da CRFB/1988), o que permite a inclusão de outros direitos não negociáveis (Martinez, 2018).

Santos (2018) critica a omissão de diversas normas constitucionais, citando exemplos como a proteção contra despedida arbitrária (art. 7º, I), o piso salarial (art. 7º, V), a proteção contra automação (art. 7º, XXVII), a igualdade de trabalho (art. 7º, XXXII), e a estabilidade de empregados sindicalizados e gestantes (art. 8º, VIII; ADCT, art. 10, II, “a” e “b”). Delgado e Delgado (2017) argumentam que muitos temas estão excluídos da negociação coletiva trabalhista por força da ordem jurídica brasileira, sugerindo que o artigo 611-B da CLT não pode ser considerado um rol taxativo.

É sabido que, ao longo da história, o trabalhador se viu relegado à posição de vulnerabilidade na relação de trabalho. A assimetria inerente ao sistema, que coloca capital e mão de obra em lados opostos, se intensifica com a ampliação dos poderes de negociação. Essa disparidade, mesmo com a presença da representação sindical, impede a concretização da igualdade teórica na prática.

Consequentemente, percebem-se situações na Reforma Trabalhista em que a própria constitucionalidade de determinados pontos é questionável, como no caso do art. 611-A, inc. III, da CLT, que viola direitos essenciais e não disponíveis, quando, ao dispor sobre intervalo intrajornada (considerado medida de saúde e higiene, de acordo com a jurisprudência do TST), reduz seu limite mínimo para trinta minutos para jornadas superiores a seis horas (Moraes, 2021).

Nesse aspecto, inclusive, o ministro Mauricio Godinho Delgado ressalta a importância das condições empresariais adequadas para a redução do intervalo de refeição e descanso, enfatizando que a falta dessas circunstâncias específicas pode tornar a redução abusiva (Delgado, 2017).

Para além do princípio mencionado, a Reforma Trabalhista, ao introduzir novas normas e flexibilizar as relações entre empregadores e empregados, enfrenta outro princípio como um obstáculo fundamental: o Princípio da Proteção. Este princípio, pilar do Direito do Trabalho, busca resguardar o trabalhador, historicamente colocado em posição de vulnerabilidade na relação de trabalho (Ferreira Filho, 2019).

Conforme Américo Plá Rodrigues (2015), o Princípio da Proteção visa superar a mera igualdade formal entre as partes, estabelecendo um amparo preferencial ao trabalhador. Garcia (2016) desdobra este princípio em três vertentes: *In dubio pro operário*: em caso de dúvidas na interpretação das normas, a decisão deve favorecer o empregado. Aplicação da norma mais favorável: a norma que trazer mais benefícios ao trabalhador deve ser aplicada, mesmo que seja de hierarquia inferior. Condição mais benéfica: as vantagens já conquistadas pelo trabalhador não podem ser suprimidas.

A análise da Reforma Trabalhista, sob a ótica do Princípio da Proteção, revela uma tensão inerente. A flexibilização das relações de trabalho, ao permitir

negociações entre empregadores e empregados, pode fragilizar o trabalhador, expondo-o a condições desfavoráveis.

Martinez (2018) destaca que a Reforma Trabalhista, em alguns pontos, vai de encontro aos princípios protetivos do trabalhador. A prevalência do negociado sobre o legislado, por exemplo, abre margem para acordos que podem reduzir direitos e benefícios conquistados ao longo da história.

Essa dicotomia entre a flexibilização das relações de trabalho e a proteção do trabalhador exige um debate aprofundado e constante. É fundamental buscar um equilíbrio que garanta a autonomia das negociações, sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores. A busca por soluções que conciliem esses interesses é um desafio crucial para o futuro do Direito do Trabalho no Brasil.

Assim, é de fácil raciocínio que a Reforma Trabalhista, por meio dos artigos 611-A e 620 da CLT, gera insegurança jurídica e permite a relativização dos direitos dos trabalhadores, confrontando princípios como o da vedação ao retrocesso social e o da proteção do trabalhador, que asseguram a manutenção dos direitos conquistados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme se observa, a presente monografia tratou dos impactos da Reforma Trabalhista introduzida pela Lei 13.467/2017, realizando uma análise minuciosa e empírica dos resultados oriundos dos primeiros anos de vigência da Lei. O estudo se mostrou relevante devido às significativas mudanças ocorridas desde a sua promulgação nas relações laborais no Brasil, afetando diretamente tanto empregadores quanto, principalmente, os trabalhadores e, conseqüentemente, a dinâmica do mercado de trabalho e a segurança jurídica nas relações laborais.

Diante disso, a hipótese levantada, que sugeria que a reforma trabalhista de 2017 não estaria apresentando efeitos positivos significativos no mercado de trabalho brasileiro, foi confirmada. Demonstrou-se que as expectativas de melhoria nos indicadores econômicos e sociais não foram atendidas de maneira realmente expressiva, conforme prometido quando da sua formulação e publicação.

A reforma trabalhista, ao priorizar a flexibilização das relações de trabalho e permitir a negociação direta entre empregadores e empregados, acabou comprometendo décadas de conquistas sociais no âmbito trabalhista. Ademais, a prevalência do negociado sobre o legislado, consagrada pelo artigo 611-A da CLT, gerou insegurança jurídica e permitiu a relativização de direitos fundamentais dos trabalhadores, confrontando princípios como o da vedação ao retrocesso social e o da proteção do trabalhador.

A análise empírica realizada neste estudo evidencia que a flexibilização das normas trabalhistas, ao invés de promover uma maior inclusão e proteção no mercado de trabalho, gerou uma precarização das condições laborais. Muitos trabalhadores passaram a atuar em condições menos favoráveis, com vínculos empregatícios mais frágeis e menor segurança quanto à manutenção de seus direitos. Isso é especialmente preocupante em um contexto de elevada informalidade e desemprego.

A reforma, ao permitir jornadas intermitentes e contratos temporários, alterou significativamente o padrão de emprego. No entanto, a falta de uma regulamentação adequada e de fiscalização efetiva resultou em abusos e na precarização do trabalho. Os trabalhadores intermitentes, por exemplo, muitas vezes não conseguem

atingir a renda mínima necessária para sua subsistência, ficando desamparados e sem acesso a benefícios sociais.

O futuro das relações laborais no Brasil requer uma reavaliação cuidadosa das mudanças introduzidas pela reforma de 2017. É imperativo que futuras políticas e reformas considerem não apenas a flexibilização necessária para dinamizar o mercado de trabalho, mas também a manutenção e fortalecimento dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história. A legislação deve equilibrar a necessidade de competitividade das empresas com a proteção social, garantindo que os trabalhadores não sejam desfavorecidos em processos de negociação direta.

Uma abordagem possível é a introdução de mecanismos que fortaleçam a representação sindical e a negociação coletiva, assegurando que as negociações entre empregadores e empregados sejam justas e equilibradas. Além disso, é crucial a criação de medidas que assegurem a aplicação efetiva das normas trabalhistas, com fiscalização rigorosa e penalidades severas para violações.

Em suma, a reforma trabalhista de 2017, ao buscar modernizar as relações laborais, acabou fragilizando a proteção ao trabalhador, expondo-o a condições desfavoráveis e incertezas jurídicas. A prevalência do negociado sobre o legislado, sem critérios claros e regulamentação adequada, resultou em uma aplicação desigual e frequentemente prejudicial aos trabalhadores. É necessário que o Poder Legislativo e as instituições responsáveis se debrucem sobre os efeitos dessa reforma, corrigindo suas falhas e promovendo um equilíbrio entre flexibilidade e proteção, de modo a garantir um ambiente de trabalho mais justo e seguro para todos.

Com estas considerações, espera-se que o debate sobre a reforma trabalhista continue a evoluir, com base em evidências e com um foco renovado na proteção dos direitos dos trabalhadores, assegurando que as mudanças futuras promovam um desenvolvimento verdadeiramente inclusivo e sustentável.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, D.; SILVEIRA, D. **Desemprego fica em 11,6% em dezembro e ainda atinge 12,2 milhões de brasileiros, diz IBGE**. G1, Economia, 31 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/31/desemprego-fica-em-116-emdezembro-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em 24 jun. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 jun. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 01 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 16 de julho de 2017. **Dispõe sobre a reforma da legislação trabalhista e dá outras providências**. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 01 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 0001407-43.2013.5.15.0131**. Relator: Carlos Eduardo Gomes Pugliesi. Data de Julgamento: 17/04/2024. 8ª Turma. Data de Publicação: 22/04/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 0000445-13.2015.5.05.0621**. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. Data de Julgamento: 17/04/2024. 1ª Turma. Data de Publicação: 19/04/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Especial nº 1.121.633**. Relator: Gilmar Mendes. Tribunal Pleno. Julgado em 02-06-2022.

CARVALHO, S. S. de. **Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2024.

CAVALCANTE, J. de Q. P.; JORGE NETO, F. F. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **STF: descumprimento de norma coletiva não é motivo para afastar a prevalência do negociado sobre o legislado**. 2023. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/cni/>>. Acesso em: 24 jun. 2024.

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

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FREDIANI, Y. **Direito do trabalho**.: Editora Manole, 2011. E-book. ISBN 9788520444351. Acesso em: 01 jun. 2024.

GARCIA, G. F. B. **A constitucionalidade das alterações na jurisprudência após a reforma trabalhista**. Conjur, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mar-09/gustavogarcia-reforma-trabalhistaalteracoes-jurisprudencia>>. Acesso em 26 jun. 2024.

GAVRAS, D. **Seis meses após reforma trabalhista, arrecadação de sindicatos desaba 88%**. Estadão, Notícias, 04 de junho de 2018. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,seis-meses-apos-reforma-trabalhistaarrecadacao-de-sindicatos-desaba-88,70002336300>>. Acesso em 24 jun. 2024.

GALVÃO, A.; KREIN, J. D.; BIAVASCH, M.; TEIXEIRA, M. O. **Contra-argumentos à desconstrução dos direitos trabalhistas**. Carta Social e do Trabalho, Cesit, n. 35, p. 19-40, jun. 2017.

IPEA. **Análise do mercado de trabalho**. Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise, n. 65, p. 11-36, out. 2018.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEITE, M. H. L. A. **A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 1-37, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138412/2018_leite_monica_prevalencia_negociado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 23 jun. 2024.

LIMA, E. G. de. **Tema 1046 do STF e os primeiros acórdãos do TST**. ConJur, 22 fev. 2023. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-fev-22/evandro-garcia-tema1046-stf-primeiros-acordaos/>>. Acesso em: 26 jun. 2024.

LÚCIO, C. G. **O novo mundo do trabalho é flexível, precário e inseguro**. 2018. Disponível em: <https://www.forumat.net.br/at/sites/default/files/arq-paginas/cesit_carta-social-e-do-trabalho-38_1.pdf#page=36>. Acesso em: 13 jun. 2024.

MANZANO, M. P. F. Custo de demissão e proteção do emprego no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B. de; MATTOSO, J. E. L. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado**. São Paulo/SP: Scritta, 1996.

MANZANO, M.P. F. IMPACTOS ECONÔMICOS DA REFORMA TRABALHISTA. In: KREIN, José Dari, et al. **O Trabalho pós-reforma trabalhista** (2017). E-book. volume 1. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais.

MAIOR, J. L. S. **Contra Oportunismos e em Defesa do Direito Social – II**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/contra-oportunismo-e-em-defesa-do-direito-social>>. Acesso em: 15 jun. 2024.

MARTINEZ, L. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo, SP: Editora Atlas S.A, 2012.

MORAES, A. **Os impactos negativos do negociado sobre o legislado na tutela jurídica do direito dos trabalhadores**. 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/os-impactos-negativos-do-negociado-sobre-o-legislado-na-tutela-juridica-do-direito-dos-trabalhadores/1226500454/amp>>. Acesso em: 26 jun. 2024.

MOURA, M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

NEVES, D. "**Ludismo**". Disponível em: <<https://www.historiadomundo.com.br/idadecontemporanea/ludismo.htm>>. Acesso em: 01 jun. 2024.

PRONI, T. T. da R. W.. **A reforma trabalhista e seus desdobramentos jurídicos**. 2018. Disponível em: <https://www.forumat.net.br/at/sites/default/files/arq-paginas/cesit_carta-social-e-do-trabalho-38_1.pdf#page=36>. Acesso em: 13 jun. 2024.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Acesso em: 01 jun. 2024.

RODRIGUES, A. P. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTR, 2015.

ROCHA, M. A. **Crise e desempenho das grandes empresas no governo Dilma**. In: TEIXEIRA, M. et al. (Orgs.) **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas/SP: Unicamp/IE/Cesit, 2017.

SANTOS, A. J. dos. **Direito Coletivo do Trabalho: as relações coletivas de trabalho após o advento da lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)**. São Paulo: LTr, 2019.

SANTOS, E. dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Forense, 2018.

SEVERO, V. S.; SOUTO MAIOR, J. L. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SIGOLO, R. C. N. **A prevalência do negociado sobre o legislado no âmbito trabalhista**. 2023. Disponível em: <<https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/a5f82b36-b5d9-40c2-893b-cf7708fcda57/content>>. Acesso em: 01 jun. 2024.

SILVA, A. da. A "reforma" trabalhista e o mito da litigiosidade. In: SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. (Orgs.) **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo/SP: Expressão Popular, 2017.

SOBRAL, D. A. **A reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre legislado após 30 anos da Constituição Federal de 1988**. 2020. Disponível em: <<https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/180c8699-2d7f-4cfd-9ce1-2286ba8b4ea5/content>>. Acesso em: 1 jun. 2024.

SIQUEIRA, Y. V. N. de. **A reforma trabalhista e suas promessas: análise das consequências da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, para a economia e para o mercado de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/3887/1/MONOGRAFIA_ReformaTrabalhistaPromessas.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2024.

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. de. **O mercado de trabalho após a reforma trabalhista de 2017**. 2018. Disponível em: <https://www.forumat.net.br/at/sites/default/files/arq-paginas/cesit_carta-social-e-do-trabalho-38_1.pdf#page=36>. Acesso em: 13 jun. 2024.