



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CAMPUS SÃO CRISTÓVÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

MIGUEL VASCONCELLOS CARNEIRO

**UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E OS LIMITES DA
FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA À LUZ DA
CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DA PRINCIPIOLOGIA DO TRABALHO.**

SÃO CRISTÓVÃO/SE

2025

MIGUEL VASCONCELLOS CARNEIRO

**UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E OS LIMITES DA
FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA À LUZ DA
CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DA PRINCIPIOLOGIA DO TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Departamento de Direito (DDI) da Universidade
Federal de Sergipe (UFS), como requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. José Alvino Santos Filho

SÃO CRISTÓVÃO/SE

2025

MIGUEL VASCONCELLOS CARNEIRO

**UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E OS LIMITES DA
FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA À LUZ DA
CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DA PRINCIPIOLOGIA DO TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Departamento de Direito (DDI) da Universidade
Federal de Sergipe (UFS), como requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Defendido e aprovado pela banca em __10__ / __04__ / __2025__

BANCA EXAMINADORA

Orientador: José Alvino Santos Filho

Avaliador Interno: Roberto Muhajir Rahnemay Rabbani

Avaliador Externo: Robson Cosme de Jesus Alves



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)
ATA DO TCC

Matrícula: _____ Curso: **Direito**
Discente: **MIGUEL VASCONCELLOS CARNEIRO**
Prof.^o ... (Orientador) **JOSE ALVINO SANTOS FILHO**
Prof.^o ... (Titular 1) **ROBERTO M. R. RABBANI**
Prof.^a ... (Titular 2) **ROBSON COSME DE JESUS ALVES**
Título: **LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO DE DIR. NA REG. COL.**
Data da Defesa: **10/04/2025**
Horário da Defesa: **16:00h**
Local da Defesa: **SALA DE REUNIÕES DO DDI**

AVALIAÇÃO

EXAMINADOR	NOTA
Prof. ^o ... (Orientador)	9,5
Prof. ^o ... (Titular 1)	9,5
Prof. ^a ... (Titular 2)	9,5
MÉDIA FINAL	

Lavrada a presente ata, que lida e coteja-se conforme, vai assinada pelo Orientador, Examinadores e Discente.

São Cristóvão, 10 de ABRIL de 2025

Prof. Orientador

Prof. Membro da Banca 1

Prof. Membro da Banca 2

Discente

AGRADECIMENTOS

Começo agradecendo, primeiramente, ao meu pai, Ricardo, pelo amor incondicional e por todas as conversas importantes que tivemos sobre os valores da vida, da educação, do estudo e da solidariedade. Espero um dia ser menos fonte de suas preocupações e mais de orgulho, como filho, pessoa e profissional. Agradeço também à minha madrasta, Patrícia, por toda o carinho e responsabilidade que tem por mim, considerando-me como filho mesmo não tendo saído de seu ventre.

Atribuo imensa gratidão à minha mãe, Alessandra, por ser, além de uma excelente mãe, uma excelente amiga, sempre disposta a acreditar nos meus sonhos e a ouvir as minhas muitas angústias, para depois me curar, mostrando uma música nova que já sabe que eu vou amar ou com seu infalível cafuné. Tenho muita gratidão, também, pelo meu padrasto, Robson, pelo espírito leve e contagiante e por fazer as maravilhosas comidas que sustentaram a minha jornada.

Agradeço, igualmente, aos meus irmãos, Daniel e Rafael, pelo imutável companheirismo e pelas conversas malucas e divertidas, sempre que preciso desopilar. À minha irmãzinha, Gabriela, agradeço por ser uma grande fonte de luz e orgulho em minha vida, e por ter me dado a desculpa perfeita para ser o irmão babão que eu sempre quis ser.

Profunda gratidão aos meus avós (*in memoriam*), por terem sido cruciais para a minha formação tanto educacional quanto como pessoa. Sinto muita falta de vocês.

Agradeço também aos meus amigos, Pedro, Fernando, Rômulo e Felipe, por terem sido verdadeiros irmãos que a vida me deu. É impossível imaginar a vida sem os mais de 20 anos que passamos juntos. Não tenho dúvidas de que sempre poderei contar com vocês.

Às pessoas que o curso de Direito me proporcionou conhecer, agradeço, primeiramente, a Yasmin, minha irmã de consideração, por ter sido minha primeira amiga na faculdade, facilitando, em muito, o caminho que eu viria a percorrer.

Gostaria de fazer um reconhecimento especial também à banda Fluxo-Floema e seus membros, por terem me dado a oportunidade de realizar o sonho que desejei no meu primeiro dia de faculdade: fazer parte de uma banda e tocar música ao vivo.

É com muito carinho que também expresso minha gratidão ao pessoal do Gabinete do 2º Ofício do Ministério Público do Trabalho, e em especial, os assessores Hugo e Joelma, pela paciência e amizade que tiveram por mim, e por tornarem meu primeiro e único estágio um ambiente de leveza, dedicação e muito aprendizado.

Agradeço também ao meu orientador Prof. José Alvino Santos Filho, por sua paciência e contribuição para a realização deste presente Trabalho de Conclusão de Curso.

Por fim, e certamente não menos importante, à minha namorada, Joanna, cuja entrada em minha vida foi como um gentil sopro do vento na direção da felicidade. Nosso amor foi aquela única certeza, em um mar vasto de incertezas, que me guiou, em corpo e alma, para chegar até aqui. Só você sabe a verdadeira dificuldade do caminho que percorri e em momento algum você largou a minha mão. Você é minha luz, minha inspiração, meu porto seguro. Por você, minha incontestável e eterna gratidão é apenas o começo.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, e as mudanças por ela trazida em relação às negociações coletivas, a fim de verificar a sua conformidade com a principiologia do Direito do Trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica através da metodologia hipotético-dedutiva e qualitativa, analisando-se aspectos doutrinários, legislativos e jurisprudenciais pertinentes ao tema. Como ponto de partida, foi feito um estudo acerca do cenário político, histórico e econômico que ensejou na Reforma Trabalhista, a fim de compreender a então necessidade de grandes alterações ao arcabouço legal laboral. Em seguida, o texto se direcionou para uma análise das mudanças específicas trazidas pela lei, tanto individualmente quanto em conjunto, e pela jurisprudência, especialmente em relação ao Tema 1046 do STF. Aqui, viu-se que o problema da flexibilização de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva estava presente em diversos dos dispositivos inovados e adaptados pela lei, ficando demonstrado o impacto causado por ela na relação entre empregado e empregador e na negociação coletiva como ferramenta de reivindicação de direitos. Por fim, através de uma avaliação da Reforma a partir da Principiologia do Direito do Trabalho, restou comprovado que a natureza mitigadora de direitos da flexibilização engendrada pela lei vai de encontro com a própria lógica do Direito como promotor do aperfeiçoamento da humanidade e da Justiça, tendo violado princípios não só pertinentes à seara trabalhista, mas também à disciplina dos Direitos Humanos, representando um grave retrocesso histórico e social.

Palavras-chave: direitos trabalhistas; flexibilização de direitos trabalhistas; negociação coletiva; Principiologia do Direito; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This present text aims to analyze the Brazilian Labor Reform of 2017 and the impacts caused by it in relation to the institute of collective negotiation, assessing its conformity with the principles that guide Labor Law. Therefore, this essay proposed extensive bibliographic research, using a hypothetic-deductive methodology to address an interpretation of the doctrine, legislation and judicial precedents pertinent to the theme in view. As the starting point, it was necessary to study the political, economic and historic context that led to the approval of the Law n°13.467/2017, as to make it possible to comprehend the sudden need to invoke such vigorous changes to the law. Then, the text took a turn to analyze the specific alterations made by the Reform, both individually and as a whole, and by its accompanying jurisprudence, especially regarding the Theme 1046, approved by the Supreme Court. Here, the issue of the hyper flexibilization of labor rights through collective negotiation was revealed to be imbued in numerous of the new aspects and articles brought by the legislation, showcasing its manifest impact on both the relationship between employer and employee and the nature of collective negotiation as a tool to advocate in favor of labor rights. At last, by the means of an evaluation of the Reform from a principled standpoint, it became clear that the reducing nature of the flexibilization theme brought by the law went against the very essence of Law as a discipline that promotes the evolution and improvement of humanity and Justice, violating principles not only pertinent do the protection of labor rights but also to the discipline of Human Rights, figuring as a serious historic and social regress.

Keywords: collective negotiation; flexibilization of labor rights; Labor Reform; labor rights; Principles of Law.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: VARIAÇÃO DO TOTAL DE TRABALHADORES FILIADOS E NÃO FILIADOS E TAXA DE FILIAÇÃO: BRASIL (2012–2022).....	40
GRÁFICO 2: ARRECADAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS LABORAIS (SINDICATOS, FEDERAÇÕES, CONFEDERAÇÕES E CENTRAIS), 2017-2021.....	46
GRÁFICO 3: QUANTIDADE ANUAL DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – 2009 A 2023.....	47
GRÁFICO 4: VARIAÇÃO REAL MÉDIA DOS REAJUSTES SALARIAIS (EM % ACIMA DA VARIAÇÃO DO INPC) - BRASIL, 2018 A 2024.....	48

GLOSSÁRIO DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT: Acordo Coletivo de Trabalho

ADIN: Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANAMATRA: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

ARE: Recurso Extraordinário com Agravo

ART: Artigo

CCT: Convenção Coletiva de Trabalho

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas

CONALIS: Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical

DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socio Econômico

EC: Emenda Constitucional

EPI: Equipamento de Proteção Individual

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

MEI: Microempreendedor Individual

MPT: Ministério Público do Trabalho

NR: Norma Regulamentadora

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

PJ: Pessoa Jurídica

PLC: Projeto de Lei da Câmara

PLR: Participação em Lucros e Resultados

PMDB: Movimento Democrático Brasileiro

PT: Partido dos Trabalhadores

STF: Supremo Tribunal Federal

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 CONTEXTOS E MOTIVAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA.....	16
2.1 ERA VARGAS E O NASCIMENTO DO ARCABOUÇO LEGAL TRABALHISTA ORGANIZADO.....	17
2.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 COMO MARCO DA DEMOCRACIA E O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL.....	18
2.3 LIBERALISMO E DESREGULAMENTAÇÃO:OS CATALIZADORES DA CRISE EMPREGATÍCIA NOS ANOS 90.....	20
2.4 MOTIVAÇÕES E RECEBIMENTO DA REFORMA TRABALHISTA.....	23
3 A REFORMA TRABALHISTA E SEU IMPACTO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO.....	27
3.1 FLEXIBILIZAÇÃO E “LIMITES” NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	28
3.2 REFORMA TRABALHISTA OU REFORMA SINDICAL? DO SUCATEAMENTO DO SISTEMA SINDICAL E SEU IMPACTO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	37
3.3 TEMA 1046 DO STF E A VALIDADE DA NORMA COLETIVA REDUTORA DE DIREITOS TRABALHISTAS.....	48
4 ANÁLISE CRÍTICA DA FLEXIBILIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A ÓTICA DA PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO.....	55
4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.....	56
4.2 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA/ NORMA MAIS FAVORÁVEL.....	60
4.3 EFEITO CLIQUET OU PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO.....	69
5 CONCLUSÃO.....	75
REFERÊNCIAS.....	78

1 INTRODUÇÃO

Para Krein (2017), o ano de 2017 viria a ser conhecido como um ano fatídico, no qual o Governo Federal e o Congresso Nacional efetivaram um vigoroso rearranjo na legislação trabalhista de modo a causar o desmantelamento de vários dos direitos sociais e trabalhistas que foram conquistados ao longo dos anos.

O comentário negativo trata da Lei nº 13.467/2017, comumente conhecida como Reforma Trabalhista, a qual, aprovada pelo então presidente Michel Temer, alterou, revogou ou criou mais de 100 dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas. No entanto, antes de explicar o porquê do pessimismo de Krein e de muitos outros autores tiveram em relação à reforma, é necessário entender o contexto histórico, político e econômico que influenciaram essa revolução na legislação trabalhista.

A ideia de uma reformulação, ou ao menos da atualização, da legislação trabalhista vem de longa data. A CLT, por ser um Decreto Lei oriundo da remota Era Vargas, isto é, anos 30 e 40, foi, ao longo dos anos, encontrando dificuldades para se adaptar às inevitáveis mudanças do mercado de trabalho. Principalmente, do final do século XX ao início do século XXI, viu-se uma crise drástica na economia e no mercado de trabalho, em que a alta concorrência e demanda no mercado deram espaço para uma onda de desemprego e informalidade nas relações trabalhistas (Cassar, 2017a; Krein, 2018).

Com esse cenário em mente, as expressões econômicas e governamentais, especialmente durante os anos 90, se voltaram para uma campanha de flexibilização das relações de trabalho, a qual, ainda que sem poder suficiente para aprovação de uma reforma, buscava combater a crise empregatícia no Brasil.

Viu-se, então, antes mesmo da formalização da reforma, um cenário belicoso, entre a forte tendência ao favorecimento da flexibilização, por meio principalmente da diversificação das formas de emprego e de contrato de trabalho, da terceirização e da valorização das negociações coletivas de trabalho, e a tentativa de frear os passos largos dessas mudanças, tanto pela Justiça do Trabalho quanto pelo Ministério Público do Trabalho.

Com a crise econômica e empregatícia pulsante, o impeachment da presidenta Dilma Rousseff em 2017 serviu como ponto de partida para uma reorganização geral

do cenário econômico brasileiro nas mãos do então presidente Michel Temer, a começar pela Reforma Trabalhista.

Ainda que a Reforma seja o objeto de crítica deste trabalho, é inegável que a mesma era necessária. Necessária pelo descompasso entre a realidade do mercado de trabalho e das relações trabalhistas e o previsto no texto legal da CLT. No entanto, para Cassar (2017b), Delgado (2019), Krein (2018) e Scarpa (2023), em sua atualização da legislação trabalhista, ao invés de manter o ideal de proteção do trabalhador, da construção histórica sindicalista e da negociação coletiva como um instrumento de aperfeiçoamento da regulação em prol do trabalhador, a reforma trouxe consigo um direito trabalhista adulterado, desconstruído e direcionado para a diminuição de custos para as empresas e a fragilização da posição do trabalhador das relações trabalhistas.

As alterações na legislação trabalhista aprofundadas pela reforma trabalhista de 2017 elevaram os níveis de empregos precarizados e flexíveis marcados por ínfimos salários, distanciando-se da busca dos direitos mínimos próprios à condição humana (Scarpa, 2023, p. 288).

É fato notório que as relações trabalhistas possuem um caráter essencialmente dispar, isto é, quando comparadas as figuras do trabalhador obreiro e do trabalhador empregador, percebe-se um desequilíbrio fático de poder dentro da relação contratual de trabalho. Ao contrário do que demonstra a Reforma, o Direito do Trabalho, em sua forma mais elementar, busca sopesar essa relação, dando ao obreiro, por meio de diversos mecanismos e instrumentos de defesa, a oportunidade de um diálogo mais nivelado (Delgado, 2019).

Dentre esses instrumentos de promoção de equilíbrio nas relações de trabalho, destaca-se a negociação coletiva de trabalho, isto é, a realização de acordos ou convenções coletivas entre trabalhadores empregados, representados pelo sindicato de sua categoria, e o empregador, representado por sindicato patronal ou não.

No cenário pré-Reforma, o trabalho do sindicato era, de todos, talvez o mais simples, qual seja, servir de voz para a classe trabalhadora perante o empregador e lutar pelo aperfeiçoamento de seus direitos trabalhistas, em um universo em que, caso algum pacto fosse firmado, por mais mínima que fosse, a vitória era sempre do empregado.

Decerto que, antes da Reforma, o nível de regulamentação e controle desses acordos e convenções era minguado e pouco objetivo, de forma que a ótica da

Reforma em garantir uma espécie de segurança jurídica para ambas as partes, é, em si, louvável.

A questão, então, nas palavras de Delgado (2017, p. 247), foi que a Lei nº 13.467/2017 trouxe a “negociação coletiva trabalhista como mecanismo de precarização e rebaixamento do valor trabalho e das condições de contratação e gestão da força de trabalho na economia e na sociedade brasileiras.”

Desse modo, com a nova perspectiva da prevalência do negociado sobre o legislado, a inserção dos arts. 611-A e 611-B na CLT simbolizam os dois lados de uma mesma moeda. Enquanto o primeiro diz respeito a uma série de direitos que agora podem ser flexibilizados *in pejus* por negociação coletiva, prevalecendo esta em relação à legislação, o segundo representa uma limitação à flexibilização, citando vários direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por norma coletiva

Para Delgado (2019, pp. 77-78), apesar de algum tipo de flexibilização ser necessária, além de seus limites serem vagos e insuficientes, a maneira como ela foi trazida caminhou “na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País”.

Com uma recepção já conturbada da medida, a validação da implementação das normas coletivas que afastassem ou limitassem direitos trabalhistas sem a necessidade de existirem cláusulas compensatórias para o último, por parte do STF em seu Tema 1046, trouxe ainda mais discussões na doutrina.

Os sindicatos, entidades cruciais para a nivelação das negociações entre empregados e empregador, apesar de não terem sido os alvos principais da Reforma, também tiveram suas bases chacoalhadas, principalmente no que tange ao fim da compulsoriedade da contribuição sindical à implementação de medidas que tolhem a qualidade de sua atuação como representante da classe trabalhadora perante seus patrões (Delgado, 2017; Krein, 2018).

Em relação ao fim da contribuição sindical obrigatória, deve-se levar em conta que, não possuindo meios de auferir renda própria, por serem entidades sem fim lucrativo, o imposto sindical era o principal, quando não o único, meio de subsistência da classe representante dos trabalhadores. Sem a sua principal fonte de receita, o declínio dos sindicatos foi certo e célere, tal que, apenas de 2017 para 2018, os sindicatos que sobreviveram à reforma, perderam mais de 90% de sua renda anual.

Enquanto Ribeiro (2017) detém essa alteração como uma das únicas benéficas trazidas pela Reforma, e Cassar (2017a) e Delgado (2019), apesar de concordarem, acreditam que a medida poderia ter sido implementada com a concessão de um período de adaptação para os sindicatos, o MPT (2018), através da Conális, atribui à modificação caráter inconstitucional.

Além disso, várias outras medidas pontuais engendradas pela Reforma, como a prevalência, em qualquer ocasião, do Acordo Coletivo de Trabalho sobre a Convenção Coletiva de Trabalho, o fim da ultratividade da norma coletiva e o afastamento da Justiça Laboral como fiscal das negociações coletivas, para citar alguns, também ensejam em alterações indiretas na atuação sindical como promovedor de um diálogo equilibrado entre empregado e empregador.

Percebe-se, a partir das informações colacionadas, um padrão, qual seja: A Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas o bastante para reformular por completo o instituto da negociação coletiva, desde aquelas que concernem os direitos negociados até outras que remodelam a atuação de seus agentes negociantes.

Enquanto alguns poucos a defende, a doutrina majoritária a interpreta sob um viés negativo, atribuindo-lhe um caráter prejudicial aos direitos dos trabalhadores e em especial à flexibilização destes por meio da negociação coletiva.

O que o presente trabalho propõe, então, não é analisar “se” a Reforma Trabalhista impactou a negociação coletiva, já que o mesmo já está estabelecido no senso comum, mas sim analisar “como” ela a impactou, em termos de qualidade, intensidade e obediência à principiologia do Direito do Trabalho.

Assim, tendo em vista o cenário atual de continuidade aos ideais de flexibilização e informalização do trabalho, especialmente devido às recentes pautas envolvendo os direitos dos trabalhadores autônomos ou de aplicativo, faz-se pertinente a discussão deste tema, por sua intrínseca relevância ao estudo dessas discussões atuais.

Portanto, através de uma metodologia hipotético-dedutiva, sob viés majoritariamente qualitativo, o presente Trabalho de Conclusão de Curso se ocupará em realizar uma análise histórico-econômica do contexto que ensejou na implementação da Reforma Trabalhista, seguida de uma análise legislativa e prática acerca das mudanças por ela trazidas em relação às negociações coletivas. Por fim,

far-se-á uma avaliação principiológica, verificando a sua conformidade, ou não, aos princípios do Direito do Trabalho.

Pertinente esclarecer, que, para colher e verificar as informações a serem utilizadas pelo atual trabalho, serão feitas análises tanto de cunho técnico-legislativo quanto de cunho analítico, em relação à extensa bibliografia relevante ao tema, a qual abrange uma literatura legislativa que percorre parte da trajetória do Direito Trabalhista dos seus primórdios até a sua edição pela Reforma Trabalhista e uma literatura doutrinária majoritariamente presente nos períodos imediatamente anterior e após a Lei nº 13.467/2017.

Os resultados da pesquisa poderão ser observados nos capítulos, os quais, em seu turno, são divididos em três, de forma que o segundo capítulo será responsável pela análise do contexto histórico e econômico no qual a Reforma Trabalhista foi idealizada e concebida, bem como sua imediata recepção pelo universo jurídico.

No terceiro capítulo, será feito levantamento e análise acerca das mudanças que impactaram de forma tanto direta quanto indireta o instituto da negociação coletiva, bem como suas repercussões em relação à flexibilização dos direitos trabalhistas.

Por fim, no quarto capítulo, será feita a análise das alterações realizadas na negociação coletiva sob um viés principiológico do Direito do Trabalho, através da verificação do respeito a três princípios, cuja pertinência será oportunamente esclarecida, quais sejam: Princípio da Proteção ao Trabalhador, Princípio da Norma Mais Favorável e Princípio da Vedação ao Retrocesso Social.

2 CONTEXTO ECONÔMICO E SOCIAL DO BRASIL ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA

É correto dizer que o trabalho é uma instituição quase tão longínqua quanto o próprio homem. Isto é, desde que aprendeu que, para sobreviver, era necessário transformar e moldar, por meio da força física e intelectual, a natureza ao seu redor, o homem já trabalhava.

No entanto, com o eterno desabrochar da humanidade, o trabalho foi adquirindo novas roupagens, seja pela praticidade adquirida pelo escambo das mercadorias fruto do trabalho, pela rentabilidade percebida com a introdução das moedas a essa troca ou pelo caráter humano do trabalho, objeto da Revolução Industrial Inglesa, a qual incorporou ideias como a venda da força de trabalho em troca do salário e a substituição de parte dessa força pelo maquinário industrial.

Com o tempo, também, percebeu-se que, assim como qualquer outra atividade organizada, o trabalho precisava ser regulado. Historicamente, o primeiro ato de legislação trabalhista é atribuído ao documento assinado pelo rei inglês Eduardo III em 1348 com o nome de *Ordinance of Labourers*, cujo objetivo era estabelecer ordem perante o caos e as perdas de mão de obra causadas pela Peste Negra, trazendo leis que forçavam todos abaixo dos 60 anos a trabalhar e congelavam o salário oferecido aos camponeses e o preço dos produtos sujeitos à crescente inflação (Natusch, 2024). Entretanto, como a lei não foi amplamente seguida, um dos marcos mais utilizados e aceitos pela comunidade acadêmica para o início da legislação trabalhista é a Revolução Industrial Inglesa, por meio de leis como o *Moral and Heath Act*, em 1802, que limitou o trabalho infantil a 12 horas por dia, tornava obrigatória a ventilação no ambiente de trabalho e proibia o trabalho noturno e o *Factory Act*, de 1833, primeiro ato de um arcabouço legal realmente detalhado sobre o trabalho fabril na ilha britânica (Barros, 2016).

Segundo a doutrina de Maurício Godinho Delgado (2019), o Direito do Trabalho seria uma consequência direta do capitalismo, de modo tanto a acompanhar a sua evolução histórico-econômica quanto a suavizar as discrepâncias sociais e econômicas que dele naturalmente derivam. Natural é também, portanto, que o mesmo tenha nascido em meio ao turbilhão de transformações sociais e econômicas geradas pela Revolução Industrial e por todos os movimentos por ela influenciados no mundo.

2.1 ERA VARGAS E O NASCIMENTO DO ARCABOUÇO LEGAL TRABALHISTA ORGANIZADO

No Brasil, os reflexos da Revolução Industrial se mostraram de forma lenta e gradativa, de forma que, sem considerar algumas poucas leis esparsas que nasceram entre o fim do Império e o início da República, a primeira roupagem de uma legislação detalhada acerca do universo trabalhista e das condições de trabalho para o trabalhador se deve à Constituição de 1934.

A Era Vargas (1930-1945), foi, sem sombra de dúvida, um momento crucial em termos de inovação e transformação no âmbito trabalhista brasileiro do século XX. Sobretudo, foi em meio ao alvoroço do período de transição, causado pelas manifestações trabalhistas fruto do ideário anarquista, socialista e posteriormente comunista que influenciava a primeira metade do século, que surgiram inúmeras regulamentações trabalhistas, muitas das quais perduram até os dias de hoje (Barros, 2016).

Nesse período, o novo governo recebeu em suas mãos um país marcado por um crescimento urbano e industrial rápido e desordenado, devido às constantes injeções de capital e mão de obra, tanto nacional quanto estrangeira, durante a República do Café com Leite. Com o fenômeno do êxodo rural em alta, as cidades rapidamente cresceram em população e tamanho e consequentemente as fábricas eram tomadas por uma leva de trabalhadores nunca antes vista. (Fausto, 2016)

Contudo, essa industrialização em combustão trouxe consigo uma realidade difícil para a mão de obra fabril, visto que, devido à alta demanda da recém-formada classe média consumidora, os trabalhadores eram submetidos a jornadas exaustivas e péssimas condições de trabalho, criando um cenário em que acidentes de trabalho era comuns e rapidamente esquecidos com a contratação de novos empregados da enorme fila de espera

A Constituição de 1934, portanto, tendo em vista não só o cenário caótico de manifestações e greves nas fábricas e usinas brasileiras, mas também a pressão externa gerada pela ainda recente entrada do Brasil na Organização Internacional do trabalho (OIT) e assinatura do Tratado de Versalhes, ambas em 1919, sentiu-se obrigada a tratar com seriedade esse conceito novo de proteção ao trabalhador (Barros, 2016).

A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a protecção social do trabalhador e os interesses economicos do paiz (BRASIL, 1934, art. 121).

Refletindo esse novo paradigma, a Constituição de 1934 traz os primeiros pilares da regulação trabalhista como se conhece hoje, como a introdução do salário-mínimo vital, da igualdade salarial, sem distinção entre idade ou sexo, da jornada de trabalho de 8 horas, as férias anuais remuneradas e até mesmo os esboços de um seguro-desemprego.

Apesar de sua importância, no entanto, a Constituição serviu menos para detalhar os pormenores da legislação trabalhista e mais como uma fonte guia para as várias leis futuras sobre os diversos tópicos tratados nela, culminando na necessidade de organização e sistematização desses regulamentos esparsos em um só documento, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943.

Até hoje utilizado como pilar central do arcabouço legal trabalhista, a CLT, bem como as legislações por ela compiladas, foi marcada por um caráter ambivalente, isto é, por mais que parece o melhor dos mundos para o universo trabalhista, tendo em vista a oferta de diversos direitos e privilégios, individuais e coletivos ao empregado, seu objetivo era claramente o de docilizar essa classe a fim de evitar os conflitos e manifestações sindicais que frequentemente aconteciam e permitir um projeto de desenvolvimento industrial e urbano típico de um capitalismo em ascensão (Campos, 2024, p. 10).

É nesse cenário ambíguo em que os direitos trabalhistas são usados como ferramenta de administração da classe trabalhadora e de seus conflitos de interesse com a classe empresarial, que se segue um período fértil para o crescimento das cidades e das indústrias. No entanto, a mesma situação é responsável por uma crise no mercado de trabalho, marcada pelo surgimento de um alto contingente de trabalhos informais, com condições precárias de trabalho que tentavam se inserir na luta pela acumulação capitalista.

2.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 COMO MARCO DA DEMOCRACIA E O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Os anos 80 marcam outro período de vertiginosas transformações na regulamentação trabalhista. O contexto histórico que envolve esse período conta com

um mundo ainda agarrado às cicatrizes do pós-guerra e com um Brasil recém-saído de uma penosa ditadura militar e antidemocrática. No universo trabalhista, esse período representou o primeiro retrocesso em relação a vários direitos trabalhistas até então garantidos, como a limitação do direito de greve (BRASIL, 1964), o controle do Estado sobre os sindicatos (BRASIL, 1967) e a redução de até 25% dos salários (BRASIL, 1965).

Toda a perda humanitária e social causada não só pela Segunda Guerra Mundial, culminando na criação da ONU, mas também pelo período da Ditadura Militar, efervesceu um sentimento de revolução dos valores humanitários ao redor do mundo e no Brasil. Essa mudança de paradigma moldou grande parte das legislações que surgiram depois disso, como pode ser visto pelo caráter democrático e humanitário da Constituição Federal de 1988.

A Constituição de 88 adotou a nova categoria de direitos introduzida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, chamando-o de “direitos fundamentais” ou “direitos humanos”, isto é, aqueles que, para Renault e Fabiano (2011, p. 211), “consustanciam o eixo central dos valores constitucionais, uma vez que promovem a dignidade da pessoa humana.”. O art. 6º da CF de 88 diz que “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988). Incluído então o trabalho nesse novo rol de direitos intransponíveis, o foco do texto constitucional foi de garantir ao trabalho um caráter humano e digno, além de amparar e proteger o empregado, elo mais fraco da relação de trabalho, em relação ao empregador.

Com a nova lei, vários direitos trabalhistas foram ratificados, ampliados ou criados, gerando um rol de 34 dispositivos garantidos constitucionalmente tratando dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Dentre as novidades, destacam-se a inclusão de 1/3 a mais ao valor das férias remuneradas, a duração máxima da jornada semanal estabelecida em 44 horas, a ampliação da licença maternidade para 120 dias e a criação da licença paternidade (BRASIL, 1988).

A constitucionalização dos direitos e da proteção social traz duas consequências para a presente discussão. Em primeiro lugar, há uma ampliação da regulação social do trabalho, como expressão do movimento social e político da década, num contexto de transição

democrática e de um legado de forte dívida social. Em segundo lugar, a garantia dos direitos na Constituição dificulta a sua alteração e desregulamentação, apesar de boa parte dos 24 incisos do capítulo VII ainda não ter sido regulamentada pelo Congresso Nacional (Krein, 2007, p. 62).

No entanto, esse sistema de alta regulamentação dos direitos individuais e de desfoque para o aspecto coletivo do direito do trabalho gerou a primeira faísca dentro dos entes sindicais para uma possível reforma sindical, focada na regulamentação por meio da negociação coletiva (Krein, 2018). Além disso, a CF de 1988 também não alterou o arcabouço trabalhista em relação à crescente flexibilização e informalização do trabalho, inerentes à alta demanda e concorrência do mercado de trabalho, o que, com a chegada dos anos 90 e do ideário de um mundo globalizado e liberal, submergiu o país em uma profunda crise empregatícia.

2.3 LIBERALISMO E DESREGULAMENTAÇÃO: OS CATALIZADORES DA CRISE EMPREGATÍCIA NOS ANOS 90

Os anos 90 viram uma rápida mudança de paradigmas no que concerne ao modelo econômico brasileiro. Até então, o país funcionava por meio do sistema de substituição de importações, instituído primeiramente durante a era Vargas e sendo caracterizado pela alta valorização do investimento no mercado interno e no setor industrial, por medidas protecionistas e pela diminuição das importações (Krein, 2018).

No entanto, devido ao período de crise empregatícia e de alta inflação que assolava o país, além da tendência global de valorização do neoliberalismo e da abertura econômica para o funcionamento do que viria a ser esse mundo globalizado, o Brasil se viu forçado a aderir aos novos modelos e a uma mudança econômica baseada no modelo fordista/taylorista de produção, na desnacionalização do mercado e na privatização de empresas estatais (Campos, 2024).

No meio trabalhista, essas mudanças demandaram uma adaptação do mercado de trabalho, onde a flexibilização das formas de emprego e dos contratos de trabalho, a desregulamentação do trabalho e a intensificação da informalidade se tornaram banais e fatores necessários para a adequação do trabalho a essas novas exigências do mercado.

Os argumentos políticos eram basicamente os mesmos: a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho para enfrentar o

problema do desemprego e da informalidade, pois se fazia necessário ajustar a regulamentação do trabalho às transformações tecnológicas e de competição contemporâneas (Krein, 2018, p. 81).

Nesse momento, a Constituição de 88 e toda a blindagem que ela trazia para o trabalhador começavam a serem vistos como um empecilho, algo rígido demais para caber nos moldes das novas demandas do mercado. Consequentemente, a reação do governo brasileiro não foi outra que não o apoio a essa nova dinâmica, através da aprovação de diversas leis e dispositivos que, apesar de no primeiro momento garantirem maiores oportunidades de emprego em um mercado hipercompetitivo e passarem a visão de um Brasil rumo ao mercado global, traz consigo uma crescente na precarização dos trabalhos e uma flexibilidade exacerbada que age como uma faca de dois gumes (Krein, 2018).

Normalmente, a ideia de flexibilização em um contexto geral é tida como algo bom, que se desfaz de amarras desnecessárias, ou que mitiga uma rigidez paralisante que impede a possibilidade de progresso. No entanto, quando se fala da flexibilização de direitos, e principalmente direitos garantidos constitucionalmente como fundamentais, faz-se necessário um cuidado especial a fim de evitar que o direito não se perca no caminho. Para os trabalhadores, a flexibilidade vendida na época como uma nova facilidade para se conseguir um emprego improvável também significava a mesma facilidade para sua demissão, o que, devido à elevada rotatividade nos empregos, aconteciam em alta frequência (Krein, 2004).

Após 1994, foram introduzidas diversas medidas pontuais no campo das relações de trabalho que contribuíram para alterar a forma de contratação e de determinação do uso e da remuneração do trabalho no Brasil, estimulando uma flexibilização numérica e funcional do mercado de trabalho (Krein, 2004, p. 270).

Nesse período, para sustentar essa tentativa de reforma, surgiram várias medidas e leis que instituíam algumas das formas alternativas de trabalho que personificam essa flexibilização.

Uma das maiores provas da corroboração do governo em relação a essa nova agenda de flexibilização ocorreu em 1996 com a denúncia da Convenção nº 158 da OIT, a qual havia sido promulgada e incorporada ao arcabouço legal brasileiro apenas meses antes e discorria acerca do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, vedando a possibilidade de demissão individual ou coletiva sem justa causa.

A retirada do Brasil desta convenção representa o gradativo distanciamento da realidade com o ideal principiológico da proteção à parte mais vulnerável dentro da relação de trabalho. Para Krein (2007), o rompimento com a Convenção nº 158 da OIT gerou um cenário de insegurança contratual fática e jurídica para o trabalhador, visto que, tendo em vista a cultura autoritária e predatória do mundo empresarial, possíveis reclamações ou contestações vindas dos empregados poderiam facilmente ensejar em demissões sem justa causa.

Por sua vez, a Lei n. 9.601/98 dispunha sobre o contrato de trabalho por tempo determinado, modalidade caracterizada pela duração contratual determinada previamente e de no máximo 2 anos, cujo objetivo jaz na diminuição dos custos das empresas pela desnecessidade do pagamento do aviso prévio e da multa de 40% do FGTS.

Nessa mesma lei, também foi introduzido o sistema de banco de horas, outra ferramenta de diminuição do custo das empresas, consistindo em um sistema que permite a compensação das horas-extras em folgas ou períodos de descanso ao invés do pagamento do valor da hora-extra, que é 50% superior ao valor da hora de trabalho normal.

Por sua vez, a Medida Provisória 1.709/98 institui o contrato de trabalho em tempo parcial, o qual possui sua definição no art. 1º da lei como sendo “aquele cuja jornada semanal não exceder a vinte e cinco horas” (BRASIL, 1998). A lei estabelece também que o salário percebido pelo trabalhador será proporcional ao seu período trabalhado em relação ao profissional exercente da mesma função em período integral. No entanto, diferentemente do contrato por tempo determinado, a lei é omissa quanto à necessidade de intervenção sindical para a instituição do trabalho por tempo parcial.

Em relação à terceirização, os anos 90 trouxeram um novo entendimento, formalizado pela edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho em 1993, ao ampliar a possibilidade de terceirização para além apenas dos trabalhos temporários e serviços de vigilância, abarcando agora quaisquer serviços considerados como atividade-meio. Hoje, por meio da Lei nº 13.429/2017, sabe-se que a terceirização já pode ser utilizada até para atividades-fim, fato que será abordado no capítulo seguinte.

Nessa quadra, houve também um forte incentivo à utilização de mecanismos privados de resolução de conflitos, como a instituição da arbitragem por meio da Lei no 9.307/1996, a criação da Comissão de Conciliação Prévia, através da Lei no 9.958/2000. Essas medidas simbolizaram uma primeira tentativa tanto de desafogar o judiciário em relação à alta quantidade de processos quanto de impulsionar a prevalência do negociado pelo legislado, medida essa que ficaria cada vez mais presente nos anos seguintes (Krein, 2018).

O fato é que, mesmo precárias e informais, todas essas novas modalidades de emprego viram um crescimento vertiginoso nos anos 90, funcionando como a forma perfeita de realocar toda a excedente mão-de-obra existente no país desde o *boom* da industrialização (Krein, 2018).

No entanto, como essa nova onda de subempregos era caracterizada por sua fugacidade pela falta de segurança contratual, os sindicatos, responsáveis pelas negociações coletivas que implantavam a maior parte desses novos contratos, se viram em uma eterna e infrutífera contenda contra a informalidade e o desemprego (Souto Maior, 2017). Logo surgiu um sentimento de desconfiança por parte dos trabalhadores em relação aos sindicatos, os quais, já em queda livre, afundaram ainda mais em sua crise (Krein, 2007).

Por fim, mesmo em todo esse redemoinho de transformações dos anos 90, nem todas as propostas de reforma foram politicamente viáveis naquele momento. Medidas como a liberação da terceirização, que no momento se limitava a atividades-meio, a prevalência do negociado pelo legislado, que encontrava resistência por parte da Justiça Trabalhista e a reforma sindical, necessária pela crise, mas sem respaldo para sair do papel, foram todas adormecidas, esperando um momento político-econômico mais favorável para sua aprovação.

2.4 SÉCULO XXI: MOTIVAÇÕES E RECEBIMENTO DA REFORMA TRABALHISTA

Após o ápice da crise com a desvalorização do real em 1999, os anos 2000 representaram um verdadeiro renascer para a economia brasileira. Facilitado pelo expressivo investimento de recursos internacionais no país, a nova política de dinamização dos agregados econômicos trouxe um aumento real dos salários e da renda familiar, da ocupação e da formalização do trabalho, gerando um período de

aumento no consumo e consequentemente no PIB brasileiro, o que iria perdurar até a crise econômica global em 2008. (Baltar, *et al*, 2010; Ipeadata, 2024).

Assim, esse momento de crescimento econômico e de trégua no mercado de trabalho se refletiu no apaziguamento de muitos dos ânimos que impulsionam as medidas radicais de flexibilização e desregulamentação dos anos 90, fazendo com que muitas discussões de reforma perdessem o *timing* econômico e o espaço político necessário para vingarem (Campos, 2024).

Não obstante, por mais que no início do século XXI não tenha havido espaço para reformas completas, seja na legislação trabalhista ou na organização sindical, a presença constante de mudanças pontuais na regulação trabalhista demonstrava que o ímpeto de reforma permanecia, ainda que minguado.

Em síntese, a questão a ser ressaltada nos anos 2000 é que não houve uma reforma trabalhista e sindical geral, mas ocorreram mudanças pontuais e movimentos contraditórios, em que a agenda de flexibilização dos anos de 1990 ficou presente, com avanços e recuos, tanto no espaço de normatização do Estado quanto da negociação coletiva (Krein, 2018, pp. 84-85).

Enquanto algumas mudanças buscavam claramente impulsionar esse novo momento de alta do consumo, como se vê pela formalização da política de valorização do salário mínimo, por meio da Lei nº 12.382/2011, outras aprofundavam ainda mais a fragilização das condições laborais, como é o caso das leis nº 11.196/2005 e nº 11.442/2007, que permitiam a contratação de trabalho por meio de pessoa jurídica unipessoal como prestador de serviços, dando origem ao fenômeno da pejetização.

Em síntese, visto que este tópico será aprofundado no capítulo seguinte, a pejetização simbolizou um grande retrocesso em direção à fragilização das condições e dos direitos trabalhistas. Sua ideia principal era a de juntar a geração de emprego com a possibilidade de contratos de trabalho menos custosos para as empresas, visto que ao contratar uma pessoa física como uma PJ, o trabalhador estaria desvinculado de direitos como 13º salário, férias e FGTS.

Sobre essas medidas pontuais, Campos (2024) as divide em duas classificações:

Essas iniciativas de reforma dos direitos laborais na década de 2000 ora seguiram um roteiro sistemático e dialogado, ora seguiram outro errático e unilateral. As normas citadas anteriormente (Leis no 11.196/2005, no 11.442/2007, no 11.603/2007 e no 11.718/2008) foram provavelmente exemplos do último tipo de roteiro, que resultou

em um movimento de enfraquecimento do caráter público da regulação do trabalho. Por sua vez, outras normas, como as referentes à política de valorização do SM (consolidada na Lei no 12.382/2011), foram exemplos do primeiro tipo de roteiro, que resultou em uma mitigação de aspectos privados da regulação laboral (Campos, 2024, p. 21).

Para o autor, a criação do Fórum Nacional do Trabalho em 2003, durante o governo Lula, também representou uma medida que seguia um roteiro sistemático e dialogado, pois estimulava a interação direta entre todos os atores interessados na proposta de uma reforma sindical. No entanto, devido às dissonâncias existentes entre eles, as propostas enviadas ao Legislativo não lograram êxito (Campos, 2024; Krein, 2018).

Talvez a única reforma que tenha vingado durante esse período seja a da Justiça do Trabalho. Enquanto nos anos 90 o ímpeto de reformas em prol da flexibilização e da desregulação buscava afastar o máximo possível a Justiça do Trabalho, nos anos 2000, o objetivo era de claramente ampliá-la. Apesar de ter sofrido uma reforma parcial nos anos 90 com a EC nº24/1999, foi com a EC nº45/2004, que vieram as mudanças mais significativas, em especial, a ampliação da sua atuação na resolução de conflitos coletivos e a nova redação do art. 114 da CF, que passa a aludir ao Princípio da Norma Mais Favorável, tópico que será abordado com maior profundidade no capítulo 4 (Krein, 2007).

Esse período de crescimento econômico e relativa estagnação das tentativas de reforma perdurou até 2013, com o governo PT já sem conseguir sustentar as antigas medidas de valorização do salário e do consumo e tendo de recorrer a um retrocesso em relação à ampliação dos direitos trabalhistas, abrindo espaço para uma pauta mais liberalista e flexibilizadora se fazer presente novamente. (Krein, 2018)

O documento intitulado “Uma Ponte para o Futuro”, apresentado pelo PMDB representou o ponto de inflexão da ruptura do pensamento de proteção social para a sua substituição por uma agenda liberal, caracterizada pela diminuição do Estado e pelo incentivo à autorregulação do mercado econômico e do mercado de trabalho, por meio da prevalência do negociado sobre o legislado.

Apesar de a maioria dos acadêmicos terem o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff como estopim da Reforma Trabalhista, é válido dizer, após a análise realizada neste capítulo, que a reforma vem sendo construída lentamente desde os anos 80 e a chegada de Michael Temer à presidência simboliza apenas sua

culminação, um caminho sem volta. A partir de então, finalmente criou-se o espaço político, econômico e social necessário para a aprovação da por muito ansiada Reforma Trabalhista.

3 A REFORMA TRABALHISTA E SEU IMPACTO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

Para quem não tem contato com o mundo jurídico, é possível ler a ementa da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 pensar que se trata de uma lei qualquer, que vem para atualizar alguns artigos da CLT e de algumas outras leis a fim de deixá-las de acordo com os novos modelos de relações trabalhistas. Um olhar jurídico, no entanto, sabe que se trata de algo que vai muito além de meras alterações na letra da lei.

Não é por acaso que a lei em questão recebeu a alcunha de Reforma Trabalhista. O nome alude ao sonho neoliberalista dos anos 80 por uma repaginação total e completa do arcabouço legal trabalhista, concretizado na alteração de 201 dispositivos da legislação trabalhista, atualizados para estarem de acordo com os moldes das novas relações de trabalho (Souto Maior e Severo, 2017a).

Em seu conteúdo, a Reforma abarca mudanças em diversos setores da legislação trabalhista, trazendo desde alterações mais simples como o manejo da jornada de trabalho e das horas extras, a inclusão de institutos do Código de Processo Civil de 2015, como o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, até atualizações mais robustas, como na regulação do teletrabalho, nas novas formas de contratação atípicas, na ampliação do dano extrapatrimonial e no funcionamento da Justiça do Trabalho. (BRASIL, 2017).

Apesar de a Reforma Trabalhista ser objeto de análise crítica do presente trabalho, é incontestável que ela se fez mais do que necessária. A enorme quantidade de mudanças trazidas pela norma reflete um cenário de total descompasso entre a realidade e a legislação trabalhista até então, marcado pela presença de fortes crises de natureza econômica, empregatícia e sindical.

Inevitavelmente, a reforma trouxe consigo algumas mudanças positivas e condizentes com a nova realidade tecnológica, como a desburocratização do procedimento para receber o seguro-desemprego e sacar o FGTS, a possibilidade do parcelamento das férias e a atualização do teletrabalho. Contudo, a falha da Reforma está na direção ultra flexibilizadora que ela tomou não só em relação a grande parte dos direitos trabalhistas, mas em especial, e que será o foco deste trabalho, em relação à prevalência do negociado sobre o legislado e ao sucateamento das instituições responsáveis pela negociação coletiva (Campos e Souza, 2017).

3.1 FLEXIBILIZAÇÃO E “LIMITES” NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Um dos aspectos mais únicos e específicos do Direito do Trabalho é a autonomia privada coletiva. Nas palavras de Delgado (2019, p. 1529), trata-se das “relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores.”

A negociação coletiva é resultado direto das relações inerentemente díspares do ambiente de trabalho, visto que o empregado, parte mais fraca da relação, ao se coletivizar, ganha força suficiente para negociar de igual para igual com o empregador acerca de seus direitos.

Não fosse pelo poder da negociação coletiva, talvez o Direito do Trabalho ainda estivesse inserido em algum apêndice do Direito Civil, pois não passaria de um acervo legislativo sobre a relação jurídica que une o trabalhador, empreendendo de sua energia, e o empregador, na justa perseguição do lucro ou do objetivo social (Silva, 2023, p. 159).

Como mencionado alhures, ao longo da evolução do Direito Laboral, a negociação coletiva foi ganhando um espaço cada vez maior no âmbito da autocomposição. Nos anos 90, como reação do movimento neoliberalista à alta regulamentação trazida pela Constituição de 1988, viu-se uma crescente na valorização da negociação coletiva, ainda que não suficiente para incitar uma reforma. Apenas com a Reforma Trabalhista de 2017 que o argumento empresarial do excesso legislativo como um fator impeditivo do avanço da negociação coletiva ganhou força, repaginando completamente a legislação trabalhista para favorecer o negociado sobre o legislado (Krein, 2018).

Essa mudança de paradigma se concretizou a partir da inclusão do art. 611-A na CLT, por meio da reforma. Eis o que diz o artigo aprovado na Câmara:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
II - banco de horas anual;
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;
VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
XI - troca do dia de feriado;
XII - enquadramento do grau de insalubridade;
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Antes de adentrar o rol dos direitos elencados, faz-se necessária a análise de alguns dos parágrafos presentes no artigo citado que corroboram com a nova agenda de flexibilização de direitos. O primeiro parágrafo do mesmo artigo estabelece que a intervenção da Justiça do Trabalho na negociação coletiva deve ser mínima, de modo a não interferir com a autonomia da vontade coletivo, devendo investigar apenas a regularidade do negócio jurídico. Nessa toada, o parágrafo segundo garante validade à norma coletiva que contenha cláusulas restritivas de direitos, por não se tratar de vício do negócio jurídico. (BRASIL, 2017).

Nota-se, então, que, não só a legislação banaliza a construção de uma convenção ou acordo coletivo que contenha cláusulas restritivas de direitos, ainda que vários deles estejam garantidos constitucionalmente, mas ativamente busca afastar a Justiça do Trabalho quanto à sua interferência nas negociações coletivas. Com a Reforma, a Justiça do Trabalho, sob o argumento de diminuir a demanda processual trabalhista, passa a ter seu acesso dificultado para a maioria da população, em razão dos elevados custos para litigar, além de ter sua função reduzida e focada na homologação de acordos extrajudiciais (Teixeira *et al*, 2017).

Sobre esse argumento de dificultar o acesso à justiça para diminuir o número de processos, Souto Maior e Severo (2017b, p. 176) o rebatem ao dizer que o alto número de processos trabalhistas “não é um demérito”, mas sim uma prova tanto da confiança investida por parte dos trabalhadores brasileiros no sistema judicial, quanto do contínuo desrespeito que ainda se tem em relação aos direitos trabalhistas.

Voltando o foco para os direitos flexibilizados por meio da inclusão do art. 611-A, faz-se pertinente salientar que o objetivo do presente trabalho não jaz na análise pormenorizada de cada um dos direitos elencados nos artigos em questão, mas sim

em uma análise geral acerca da validade da flexibilização dos direitos trabalhistas como um todo, sendo a inclusão destes dispositivos e de outros correlatos pela Reforma um ponto focal para a discussão.

Ao se ler o art. 611-A da CLT, inserido neste pela Reforma Trabalhista, o que se nota é a aparente exemplificação de alguns direitos desconexos que agora podem ser flexibilizados por meio da negociação coletiva. Entretanto, quando se observa a legislação como um todo, isto é, a conexão existente entre os próprios incisos e entre eles e outros dispositivos inseridos no arcabouço legal pela Reforma ou lei avulsa que desenrolou seus objetivos, torna-se evidente o se questionamento acerca dos limites da flexibilização idealizada por ela (Carvalho, 2017).

Dito isto, é possível observar quatro focos distintos de direitos flexibilizados pelo art. 611-A: jornada de trabalho e intervalo intrajornada; remuneração do trabalhador; formas atípicas de contrato de trabalho; e normas de saúde e segurança do trabalho.

Em relação à jornada de trabalho, destaca-se a modificação do art. 58-A, ampliando a duração do regime de tempo parcial de 25 horas sem possibilidade de extensão de jornada para 30 horas ou 26 horas com possibilidade de extensão de até 6 horas semanais. Há também a inclusão do art. 59-A, o qual institui a possibilidade da jornada de trabalho 12x36 (doze horas de trabalho consecutivas seguidas de trinta e seis horas de descanso) para qualquer trabalhador. Além disso, a lei também prevê a instituição dessa jornada sem licença prévia do MPT além a possibilidade da indenização do intervalo intrajornada do trabalhador, a fim de que o empregado passe as 12 horas sem qualquer tipo de repouso ou alimentação, deixando-o vulnerável a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Também foi reduzido do pagamento de horas extras não compensadas, pela inclusão do art. 59-B (Scarpa, 2023).

No que tange ao intervalo intrajornada, a redação do §4º do art. 71, trazida pela Lei 13. 467/2017 passa a aplicar a indenização do intervalo não concedido ou concedido em parte apenas em relação ao tempo não concedido e não ao total do intervalo, como era feito antes. Nota-se que, através de várias mudanças pontuais e que, em um vácuo, parecem pequenas, a reforma deixa claro o seu objetivo de criar jornadas exaustivas ao trabalhador, ao mesmo tempo que fraciona o seu intervalo para descanso e almoço e lhe retira, na prática, parte da remuneração que teria como hora-extra (Teixeira *et al*, 2017).

No que trata a reforma sobre a remuneração do trabalhador, nota-se, pelas modificações no art. 457, a intenção de diminuir cada vez mais os custos da empresa em relação ao trabalhador, desvinculando verbas como abonos concedidos pelo empregador e diárias de viagens de seu salário e consequentemente dos encargos trabalhistas (Carvalho, 2017).

Há também um foco na gradativa substituição do salário em prêmios, por modelos como a PLR (Participação em Lucros e Resultados) e a remuneração por produtividade, o que não só retira o aspecto de previsibilidade e estabilidade do salário do trabalhador como também diminui a incidência dos encargos trabalhistas, prejudicando a previdência, já que essas formas de remuneração são estrategicamente isentas em relação a eles.

Já quanto às novas formas de contrato de trabalho, percebe-se um maior direcionamento para a informalidade e para o distanciamento do trabalhador em relação a seus direitos, principalmente aqueles mais custosos à empresa, através do incentivo aos trabalhadores intermitentes e autônomos, ambos definidos por diferentes graus de vulnerabilidade (Carvalho, 2017).

O art. 443 institui o contrato de trabalho intermitente, caracterizado pela presença de períodos de prestação de serviço e períodos de inatividade, os quais, por não contarem como tempo a serviço do empregador, se desvinculam de qualquer tipo de remuneração. O art. 452-A complementa alguns aspectos do instituto, mas não o bastante para garantir algum tipo de segurança jurídica ao trabalhador. Este perde a previsibilidade, seja em relação à duração mínima e máxima de cada período ou sobre qualquer garantia de quando será cada período, visto que lhe é avisada a proposta apenas três dias antes do serviço, tendo apenas um dia para aceitar (Teixeira *et al*, 2017; Carvalho, 2017; Delgado, 2019).

Percebe-se que o trabalho intermitente quebra a tradição de o trabalho ser caracterizado pela não eventualidade do serviço, prevista no art. 3º da CLT, distanciando cada vez mais as novas formas de trabalho da figura do empregado, tradicionalmente detentora de direitos.

Sobre o trabalho autônomo, sua introdução pelo art. 442-B é marcada pelo explícito afastamento dessa modalidade de trabalhador do vínculo empregatício formal. “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais,

com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 2017).

Esse dispositivo reverbera no mercado de trabalho como impulsionador de outras formas precárias de contratação como a pejetização e terceirização. A primeira diz respeito à possibilidade trazida pelas modificações feitas pelas Leis 13.467 e 13.429, ambas de 2017, na Lei 6019/74, possibilitando a contratação do trabalhador (pessoa física) como pessoa jurídica individual. Considerando que a pessoa jurídica não dispõe dos direitos trabalhistas associados à pessoa física, Teixeira *et al*, (2017, p. 39) traz um importante questionamento recorrente na prática empresarial a partir disso: “para que registrar um trabalhador se é legal contratá-lo como autônomo?”

De fato, no que tange à inovação de formas de contratação que diminuam o custo empresarial, pode-se dizer que a Reforma Trabalhista foi um sucesso. Há, no entanto, uma forte contrapartida sofrida pelo empregado, o qual, ao vislumbrar o saturado e instável mercado de trabalho, vê-se forçado a aderir a essas formas de trabalho precárias em direitos e segurança jurídica (Oliveira, 2017).

Apesar de similar ao instituto anterior e ter sido ampliada pelas mesmas leis, a terceirização representa um processo de ressignificação do emprego. Por meio da nova redação do art. 4-A da CLT, torna-se possível a contratação de terceiros, seja PJ, MEI ou cooperativas, para exercer não só atividades secundárias, mas também a principal. Desse modo, o trabalhador terceirizado não fica ligado diretamente à empresa para qual presta o serviço e sim à que o fornece, onde a remuneração não será a mesma que na tomadora do serviço, já que o objetivo da medida é exatamente a diminuição de custos (Teixeira *et al*, 2017; Delgado, 2019).

A terceirização segue a racionalidade econômica típica do capitalismo; as empresas só a adotam se essa modalidade de contratação representar uma redução de custos. Além disso, outra motivação, pouco discutida, é sua utilização em áreas em que as possibilidades de adoecimento são maiores, principalmente em linhas de produção com processos produtivos repetitivos. Nessas áreas, em que trabalham majoritariamente mulheres, é muito comum as empresas terceirizarem toda a sua linha de produção para evitar passivos trabalhistas futuros (Teixeira *et al*, 2017, p. 70).

Seguindo a menção feita por Teixeira *et al* (2017) à utilização da terceirização em áreas de maior risco de adoecimentos, vale a pena trazer algumas flexibilizações trazidas às normas de segurança e saúde do trabalhador. O primeiro que se observa é que a lei apresenta contradições quanto à flexibilização desses institutos. Uma delas

é vista ao comparar os incisos XVII e XVIII do art. 611-B, que veta a possibilidade de negociação coletiva que reduza os direitos à saúde, segurança e os adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade, com os incisos XII e XIII do art. 611-A, que flexibiliza o enquadramento da insalubridade e a prorrogação em ambientes insalubres, sem licença do MPT (BRASIL, 2017).

Normalmente, conforme o art. 190 da CLT, cabe ao Ministério do Trabalho regular as normas de caracterização da insalubridade, sendo a NR 15 a atual norma responsável pela delimitação dos graus de insalubridade e cada trabalho associado a eles. Além disso, pela leitura do art. 195 da CLT, tem-se que o estudo para definir o enquadramento da insalubridade deve ser feito através de perícia feita por Médicos e Engenheiros do Trabalho, dado o caráter técnico da prática (Fernandes; Gurgel, 2020).

Sobre isso, Damasceno, Batista, Oliveira (2021, p. 15) comentam:

Permitir que o grau de insalubridade seja acordado mediante negociação coletiva, entre pessoas que, em sua maioria, não detêm o conhecimento técnico e científico necessário para tal, abre portas para o acometimento de doenças e acidentes do trabalho. Há que se levar em consideração que a proteção da saúde não se resume ao combate de doenças, mas inclui também a eliminação de exposição ao risco. Nesse ponto, a Reforma Trabalhista é uma verdadeira ameaça à saúde do trabalhador.

Para Delgado (2019), a lei facilita o julgamento errôneo de um grau de insalubridade máximo como mínimo, o que não só reflete na diminuição de sua remuneração como também de sua segurança, já que não receberá os EPIs correspondentes à proteção necessária para trabalhar no grau correto.

Um outro ponto que vários autores além dele comentaram foi a ausência, quando da publicação da lei, da obrigatoriedade de afastamento da gestante de ambientes de trabalho com grau de insalubridade médio ou mínimo. Pela redação do art. 394-A da CLT trazida pela Reforma, tal obrigatoriedade se reservava apenas às atividades de grau máximo, condicionando o afastamento da gestante de atividades em subsolos, com aparelhos pirotécnicos ou com carregamento de explosivos, para citar alguns exemplos, à apresentação do atestado médico.

No entanto, em 2019, no julgamento da ADIN 5938, o STF declarou o dispositivo como inconstitucional, tornando obrigatório o afastamento da gestante ou lactante de atividades que possuam qualquer grau de insalubridade. Nas palavras da

hoje aposentada Ministra Rosa Weber, a alteração trazida pela Reforma pode ser considerada como um “inegável retrocesso social” (STF, 2019, p. 54), por desprezar o direito à saúde da trabalhadora e violar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Outra contrariedade que se nota ao ler o art. 611-A é que, além de citar os vários direitos em que, caso objeto de acordo ou convenção coletiva, estas prevalecerão sobre a lei, ela também usa o termo “entre outros”, demonstrando se tratar de um rol meramente ilustrativo ou exemplificativo. Seria possível fazer um texto focado apenas na análise da repercussão dessas duas palavras, no entanto, sucintamente, entende-se que a própria lei se abstém de estabelecer limites palpáveis sobre o que possa ou não vir a ser restringido por meio da negociação coletiva. Ou é o que se pensava.

O art. 611-B, imediatamente posterior ao 611-A, traz, e agora o faz de modo que aparenta se tratar de rol taxativo, os direitos que não podem ser alvo de ACT ou CCT, que, exclusivamente, busque restringi-los. Segue abaixo o texto da lei:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;

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

Nota-se que a maioria dos direitos aqui defendidos se confundem com aqueles garantidos pelo art. 7º da CF. Apesar da redundância, o parágrafo único do artigo unguído pela Reforma traz uma diferença contrastante com a norma constitucional, ao desconsiderar as regras de duração e intervalo do trabalho como normas de saúde, higiene e segurança, para fins de livre negociação coletiva (Delgado, 2017).

É com base exatamente nessa violação constitucional, que Cassar (2017b, p. 83) considera que o art. 611-B não possui natureza taxativa, mas sim restritiva. Para a autora, a medida “visou dar garantia e segurança ao empresário que se valeu das normas coletivas para reduzir direitos (flexibilização)”, já que rejeitava direitos e princípios constitucionais (Ibidem).

Por fim, vale a pena comentar acerca da alteração feita pela Reforma ao art. 620 e seus reflexos na descentralização da negociação coletiva. Significativamente menor e mais simples que os outros artigos problemáticos, mas talvez com igual repercussão, o dispositivo dita que o acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva, mesmo que a última seja mais favorável.

De acordo com a redação prévia do artigo, a regra seria a preferência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva e a exceção seria a inversão da preferência em

caso de a CCT ser mais benéfica ao trabalhador. Para Delgado (2019), a norma anterior faz completo sentido, não só por estar de acordo com o Princípio da Norma Mais Favorável, instituto que será aprofundado no capítulo 4, mas também porque condiz com a hierarquia normativa usual. Segundo a teoria geral da regulação do conflito de normas no Direito, a norma específica prevaleceria sobre a geral, tal que, aplicando esse conceito no Direito do Trabalho, o ACT, por ser mais específico em termos de direitos em relação à CCT, prevaleceria sobre esta.

No entanto, a redação oferecida pela Lei 13.467/2017 interpreta essa teoria de forma demasiadamente literal. Atualmente, o dispositivo articula que as normas estabelecidas por ACT sempre prevalecerão sobre as estipuladas em CCT. Dito isto, não só a nova forma do artigo rompe com o princípio supracitado por permitir que normas menos favoráveis prevaleçam, como também talha a ideia de centralização da negociação coletiva.

Esse último aspecto se dá pela maior abrangência territorial que a CCT possui, o que, em casos em ela prevalecesse, uma porção maior de trabalhadores seria afetada se o mesmo fosse feito por ACT. Assim, não só há a prevalência do acordo mesmo que esse seja menos benéfico, como também se retira a possibilidade de negociações coletivas positivas compreenderem uma gama maior de trabalhadores (Carvalho, 2017).

Poder-se-ia afirmar que todas essas mudanças foram na verdade um impulso para a negociação coletiva, de forma que os empregados, por meio de seus poderosos e presentes sindicatos, seriam fortes o suficiente para sobrepor as flexibilizações e reivindicar melhores direitos perante as empresas. No entanto, como será aprofundado no tópico seguinte, as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista aos sindicatos em conjunto à crise sindical que vem amadurecendo desde os anos 90, simbolizaram a culminação de um substancial prejuízo ao sistema sindical brasileiro.

3.2 REFORMA TRABALHISTA OU REFORMA SINDICAL? DO SUCATEAMENTO DO SISTEMA SINDICAL E SEU IMPACTO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Surgido na primeira metade do século XIX, o sindicato é uma instituição intrinsecamente ligada à proteção dos interesses dos trabalhadores. Como resposta às condições precárias de trabalho e remuneração existentes nas indústrias e fábricas durante a Revolução Industrial, a ideia de coletividade cunhada pelo sindicato, isto é,

da junção da voz e da força de vários trabalhadores em prol da luta pelos seus direitos moldou as relações trabalhistas a partir de então (DIEESE, 2015).

No Brasil, o sindicalismo se deu quase que concomitante ao nascimento do Direito Trabalhista, cumprindo um papel de porta-voz e catalizador dos direitos laborais, já que foi através do movimento sindical que muitos deles vieram a ser. Vários dispositivos da CLT que, para nós, hoje, aparentam como garantias naturais que sempre estiveram lá, foram na verdade, fruto de duras lutas travadas pelas entidades sindicais em prol dos trabalhadores.

Direitos como o 13º salário, o salário-mínimo, a jornada padrão de 44 horas semanais, férias, seguro-desemprego, adicionais de insalubridade e periculosidade, horas-extra e aposentadoria são apenas alguns dos benefícios conquistados direta ou indiretamente pelos sindicatos e que hoje fazem parte do rol de direitos trabalhistas garantidos pelo art. 7º da CF.

Além disso, o sindicato também atua como agente principal das negociações coletivas, promovendo o equilíbrio necessário entre as partes para que o trabalhador possa negociar de igual para igual com a empresa. Não raro, alguns direitos estabelecidos por meio das tratativas coletivas em algumas regiões ou categorias de trabalho específicas são expandidas pela lei a fim de atingirem todos os trabalhadores, como foi o caso do 13º salário, o qual começou como “Abono Natalino”, conquistado pela empresa de pneus Pirelli em 1941 e se estendeu para todos os trabalhadores em 1962, já como 13º salário (Carranço, 2024).

Assim, por meio da ação coletiva, os sindicatos conseguiram, no decorrer de quase um século de atuação, compensar a disparidade da relação capital-trabalho entre o empregador e seus empregados, “pressionando pela ampliação dos limites dos direitos individuais e coletivos ainda hoje estreitos em muitos países, entre os quais o Brasil” (DIEESE, 2015, p. 2).

Desse modo, com o desenvolvimento da onda flexibilizadora de direitos trabalhistas, que moldaram as legislações e políticas públicas em boa parte da segunda metade do século XX, os sindicatos se mostraram a linha de frente da proteção trabalhista e um dos maiores empecilhos para a concretização de tais mudanças. No entanto, apesar do cenário de crise institucional latente e das várias tentativas a partir dos anos 80, nunca houve espaço ou condição ideal para a concretização de uma reforma sindical propriamente dita.

A Reforma Trabalhista de 2017, entretanto, apesar de ser o momento perfeito para a reinvenção sindical, para muitos, falhou em cumprir o objetivo. Para Krein (2018), não se tratou de uma reforma sindical, mas sim de um esvaziamento da instituição, por meio de alterações na lei que afetaram direta e indiretamente a sua atuação.

Sobre o tema, Teixeira *et al* (2017, pp. 93-94) comenta:

A reforma trabalhista recém aprovada no Congresso Nacional não se propõe a alterar a estrutura sindical brasileira. Os verdadeiros problemas sindicais brasileiros não foram enfrentados pelo projeto que lhe deu origem, tais como as restrições à liberdade sindical, a baixa representatividade e a dispersão. Ou seja, a nova lei não contempla questões fundamentais para promover o fortalecimento e para a constituição de entidades sindicais representativas e com capacidade de efetivamente organizar os trabalhadores na defesa dos interesses da categoria e da classe trabalhadora

Por mais que a Reforma tenha se valido de uma abordagem mais sutil quanto às mudanças que afetam o funcionamento e as relações sindicais, elas certamente tiveram seu impacto sentido. Em sua obra, Teixeira *et al* (2017, p. 94) classifica essas medidas da seguinte maneira:

1) o aprofundamento da fragmentação das bases de representação sindical; 2) a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos; 3) a possibilidade da negociação individual de aspectos importantes da relação de trabalho; 4) a eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável; 5) a representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos; 6) a redução dos recursos financeiros aos sindicatos

Ao analisar o primeiro ponto, torna-se notório que o ímpeto de flexibilização trazido pela Reforma resultou na fragmentação das classes trabalhadoras. A valorização de formas atípicas de contrato de trabalho como a terceirização, a pejetização, trabalhos autônomos e intermitentes não só abre espaço para a informalidade como também para a divisão das categorias profissionais de um mesmo setor em grupos imiscíveis e descentralizados.

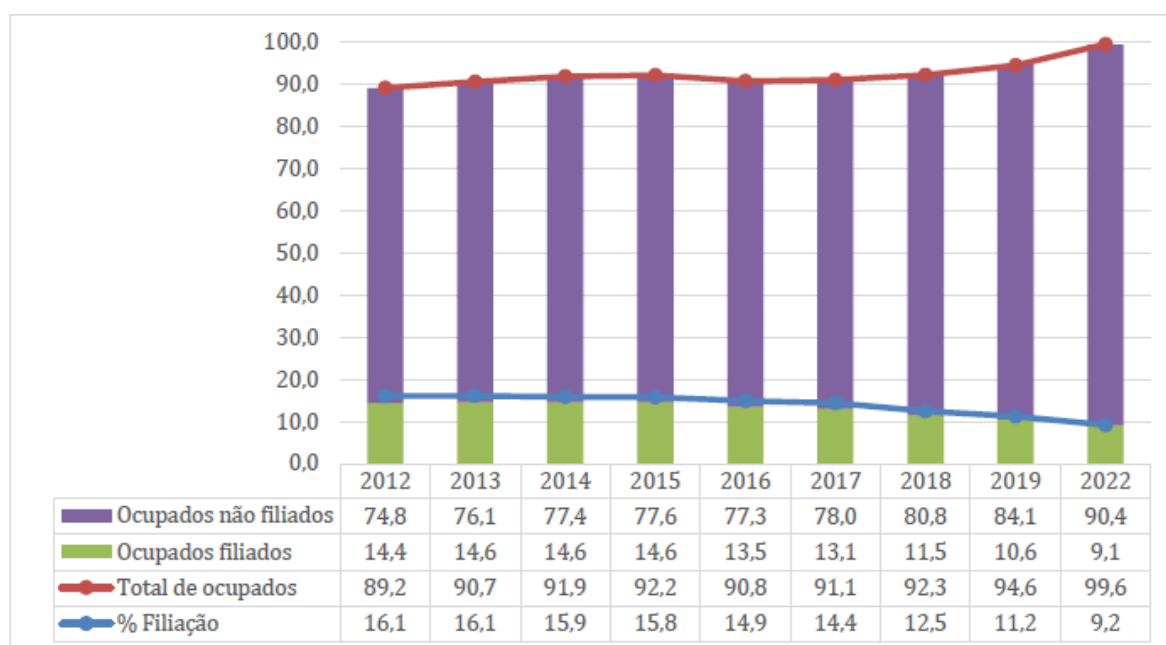
De acordo com o art. 511, §2º da CLT, a categoria profissional se define pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas (...)”. Percebe-se, então, que a lei estabelece que a categorização se dá pelo vínculo ao empregador ao invés da similaridade entre

atividades, fazendo com que trabalhadores que exerçam a mesma função no mesmo local, mas tenham diferentes tipos de contrato, não façam parte da mesma categoria profissional e, conseqüentemente, também não estejam submetidos à mesma representação sindical (Colombi *et al*, 2022).

Tal fenômeno pode ser percebido principalmente nos casos de terceirização da atividade finalística, onde passam a coexistir múltiplos focos de trabalhadores que, apesar de realizarem praticamente a mesma função, devido ao sentimento de não pertencimento àquela classe e ao dispositivo supracitado, possuem sindicatos próprios. O que antes era constituía um sindicato forte e volumoso foi fragmentado em pedaços reduzidos, com cada vez menos filiados, enfraquecendo tanto sua a renda quanto seu poder negocial. Para Colombi *et al* (2022, p. 22), esse cenário “dificulta a unidade política, uma vez que pulveriza os trabalhadores de um mesmo setor ou ocupação em categorias diferentes.”

Segue abaixo um gráfico explicitando a relação entre os trabalhadores ocupados sindicalizados e não sindicalizados antes e após a Reforma Trabalhista.

Gráfico 1 - Variação do total de trabalhadores filiados e não filiados e taxa de filiação: Brasil (2012–2022)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE. Disponível em: <<https://bit.ly/3BOCcXY>>.

Conforme os dados do gráfico acima, percebe-se que, a partir do ano de 2017, há uma aparente contradição, em que, apesar de o número total de trabalhadores

ocupados aumentou de 91,1% para 99,6%, a percentagem de filiação diminuiu de 14,4% para 9,2% em 2022.

Tal contradição se deve ao fato de que o período de relativa estabilidade anterior à Reforma foi descontinuado por uma onda de flexibilização e de incentivo ao trabalho informal como um instrumento de gestão da então crise empregatícia. Assim, por mais que tenham sido ofertadas mais oportunidades ao trabalhador, elas não só eram precárias quanto aos direitos trabalhistas, como também desvinculavam os trabalhadores de seus antigos sindicatos, refletindo no aumento da percentagem de trabalhadores ocupados não filiados para 90, 4%.

Levando em conta que o segundo ponto já fora explorado no capítulo anterior, outro ponto que mina a atuação sindical é a possibilidade, trazida pela Reforma, de negociação de alguns atributos da relação trabalhista por meio de acordo individual, isto é, entre empregado e empregador, sem a presença do sindicato (Teixeira *et al*, 2017).

Apesar de o grande eixo da Reforma Trabalhista ser a prevalência do negociado pelo legislado, a legislação traz alguns casos em que se distancia do caráter coletivo e solidário idealizado pela atuação sindical em prol de uma suposta maior liberdade contratual, a exemplo da possibilidade de compensação de jornada por meio de um banco de horas obtido apenas por meio de acordo individual. Por si só, esse instituto, encontrado no art. 59, §§ 5º e 6º da CLT, já vai de encontro ao art. 7º, XIII, da CF, visto que a intenção da norma constitucional é de garantir a representação sindical na negociação de um acordo potencialmente lesivo ao empregado (Cassar, 2017b; Delgado, 2019).

Para Delgado (2019), o exemplo mais delicado dessa implementação é a faculdade dada aos trabalhadores perceptores de salários superiores a duas vezes o teto do Regime geral de Previdência Social de pactuarem as delimitações de seus contratos de trabalho individualmente, sem a presença do sindicato.

Como foi exposto anteriormente, a função primeva do sindicato é a proteção do trabalhador, promovendo, através da coletivização, um equilíbrio de poderes negociais artificial em uma relação naturalmente díspar. Dito isto, a partir do momento que se retira a força do fator coletivo atribuído à representação sindical, o equilíbrio se quebra e o trabalhador passa a se encontrar em clara desvantagem em relação ao empregador.

Note-se que a Lei da Reforma Trabalhista não está se referindo aos altos executivos de grandes empresas, com poderes estatutários e/ou contratuais impressionantes, além de ganhos contratuais diferenciados e estratosféricos (entre salários, verbas não salariais, a par de utilidades e benefícios diversos). Não: a nova regra legal está se reportando simplesmente aos empregados que sejam portadores de diploma de curso superior e que percebam salário mensal igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Delgado, 2019, p. 439).

Nesse ínterim, não só a lei demonstrou a intenção de retirar do trabalhador a garantia de uma negociação justa e equilibrada entre as partes, como também criou um ambiente de desigualdade dentro da própria empresa, em que o trabalhador que percebe quantia igual ou maior à estabelecida perde seu status de hipossuficiente e, por consequência, se distancia da ideia de solidariedade do sindicato.

O quarto ponto focal que Teixeira *et al* (2017) atribui às mudanças prejudiciais ao sindicato trazidas pela Reforma Trabalhista diz respeito ao fim da ultratividade das normas coletivas. A princípio, o instituto da ultratividade, para Cassar (2017b), versa sobre a manutenção do direito, até então estabelecido, no decorrer do tempo, remontando à clássica ideia do direito adquirido.

Previamente à Constituição Federal de 1988, o modelo que preconizava era o da ultratividade plena, segundo a qual, os instrumentos estabelecidos em acordo ou convenção coletiva eram anexados permanentemente aos contratos individuais, tendo como base o Princípio da Condição Mais Benéfica, tópico que será aprofundado no capítulo seguinte (Silva e Gomes, 2022).

Por outro lado, com a chegada da nova Constituição, a teoria da aderência limitada por prazo passou a ganhar notoriedade, estabelecendo que a norma coletiva estabelecida em acordo ou convenção deveria ter um prazo de duração, após o qual perderia seus efeitos.

Pela doutrina de Delgado (2019, p. 1675), a variante “tecnicamente mais correta e doutrinariamente mais sábia” de aderência da norma coletiva seria a da ultratividade coletiva, isto é, uma espécie de meio termo entre os dois modelos anteriores, em que os direitos estabelecidos em negociação coletiva podem ser exigidos pelo empregado mesmo após o fim da vigência do acordo ou convenção que deles advém. O objetivo dessa doutrina seria de permitir a continuidade da exigência dos direitos estabelecidos na norma coletiva, mesmo que prescrita, até que outra a

substituísse, impedindo a instauração de um vazio normativo no intervalo entre as vigências (Silva e Gomes, 2022).

Manter-se um critério interpretativo mediante o qual, em um único dia, dezenas de cláusulas e direitos inerentes a certo ACT ou CCT desapareceriam da regência normativa das categorias e dos contratos de trabalho, abrindo-se dramático limbo jurídico nesse segmento socioeconômico e profissional, consiste em desequilibrar, demasiadamente, de maneira manifestamente *desproporcional*, a balança de poder entre o sindicato de trabalhadores e a respectiva empresa empregadora ou a correspondente categoria econômica (Delgado, 2019, p. 1586).

Indo em direção contrária, a Reforma Trabalhista, com a alteração do art. 614, §3º da CLT, trouxe de volta a doutrina da aderência limitada por prazo, vendando a ultratividade da norma coletiva após o fim de sua vigência, sob justificativa de garantir mais espaço para o impulsionamento das negociações coletivas.

Para Scherer (2019, p. 190), o fim da ultratividade causou um sério desequilíbrio nas relações de negociação trabalhista, tornando comum a prática “chantagem” por parte das entidades patronais para que fossem mais bem aceitas as propostas benéficas ao empregador em troca da manutenção do estabelecido nas convenções coletivas que estavam para vencer.

Essa contradição revela o caráter tendencioso da reforma, pois ela fragiliza o poder de barganha dos trabalhadores que, diante da iminência da perda de validade das cláusulas, ficam pressionados a aceitarem termos rebaixados propostos pelos empregadores (Scherer, 2019, p. 190).

Outra mudança que afetou negativamente a atuação sindical foi a regulamentação trazida pela Reforma quando às comissões de representação dos trabalhadores no local de trabalho.

Segundo Teixeira *et al* (2017), a atuação do sindicato no local de trabalho sempre foi um objeto de grande importância para a entidade, visto que, mesmo sem uma regulação detalhada, possibilitava uma conexão maior entre trabalhador e sindicato no próprio ambiente da prestação de serviços.

No entanto, novamente caminhando contra a lógica até então estabelecida, a inclusão de diversos dispositivos ao art. 510 da CLT pela Reforma trouxeram um formato de comissões desconexas dos sindicatos, sendo exigido agora que sua organização seja feita de forma independente, sem a participação dos entes também no processo eleitoral.

Além disso, não só a legislação atribuiu uma fragilidade maior à estabilidade provisória dos membros das comissões de representação, visto que agora podem ser despedidos arbitrariamente em caso de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, como também desloca o foco da atuação das comissões para a prevenção e o gerenciamento de conflitos, deixando-a mais próxima do lado gestor da empresa que do lado fiscalizador e reivindicador de direitos do sindicato (Krein, 2018).

Nota-se, então, uma recorrente tendência da Reforma de descentralizar a atuação sindical e de distanciá-la da realidade dos trabalhadores, deixando-os refém da representação de uma comissão cujos interesses pendem majoritariamente para o lado patronal.

Por fim, a última e talvez mais impactante mudança trazida pela Lei nº 13.467/2017 foi o fim da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical por parte dos trabalhadores. Com a alteração dos artigos 578 e 579 da CLT, o desconto pago pelos participantes das categorias profissionais passou a ser facultativo, necessitando de prévia anuência por parte dos contribuintes.

Para fins de contextualização, deve-se ter em mente que o sistema de contribuição compulsório data antes mesmo da Consolidação das Leis Trabalhistas, tendo sido disciplinado pelo Decreto-Lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940. Apesar de ter sofrido alterações pontuais no decorrer dos anos, a Reforma foi pioneira quando ao afastamento da compulsoriedade.

No meio jurídico e na doutrina, persiste um debate em relação à recepção de tal mudança. Por um lado, parte dela associa a compulsoriedade do recolhimento da contribuição sindical como uma afronta à liberdade do trabalhador, enquanto a parcela restante reconhece o impacto negativo da medida em relação aos sindicatos, por dismantelar uma parte considerável de seu financiamento, criando ainda mais dificuldades para uma entidade já em crise.

Grande parte do debate gira em torno da criação do que alguns consideram como um sistema insustentável, em que, apesar de agora a contribuição sindical ser facultativa e necessitar da anuência do trabalhador para ser recolhida, os benefícios garantidos e conquistados pelo sindicato continuam a abarcar todos que compõem a categoria profissional, incluindo aqueles não associados e que não pagam o tributo (DIEESE, 2018).

De acordo com a disciplina de Cassar (2017a), a mudança em relação às contribuições sindicais foi bem-vinda, tal que reputava as mesmas como um fragmento de uma legislação incorporada da *Carta Del Lavoro*, documento da Itália de Mussolini detalhando a regulamentação trabalhista. Para a autora, a compulsoriedade do recolhimento do tributo era uma expressão da natureza autoritária do regime fascista italiano, indo de encontro à liberdade individual dos trabalhadores. No entanto, admitia que a medida poderia vir a ser causa do fechamento de vários sindicatos que dependiam, em grande parte, da renda advinda das contribuições.

Já consoante a doutrina de Teixeira *et al* (2017, p. 101), “A forma como essa medida foi introduzida tem somente a função de pressionar o sindicalismo dos trabalhadores a aceitar a reforma nos termos colocados.”, de modo que os alvos principais de tais mudanças os sindicatos mais belicosos, ou seja, aqueles mais ativos nas negociações coletivas e na reivindicação de direitos dos trabalhadores.

Para Scarpa (2023, p. 347), a reforma seria dicotômica em que os impactos teóricos e práticos se contradizem:

Embora o afastamento da obrigatoriedade da contribuição sindical se harmonize com o princípio da liberdade sindical e com a convenção 98 da OIT, a reforma trabalhista ao manter a unicidade sindical e a organização por categoria produziu um enfraquecimento do sindicato, aprofundando ainda mais a ofensa à liberdade sindical. Outrossim, a retirada da fonte de custeio aliada à unicidade e à organização por categoria promove uma ruptura do poder sindical, intensificando a crise já antiga de representatividade.

Pelo seu entendimento, independentemente da natureza da contribuição sindical, o fim da compulsoriedade fragilizou ainda mais o movimento sindical, sendo imperativo o estabelecimento de algum método de financiamento das entidades sindicais, ainda que provisório, cuja intenção fosse de não prejudicar a sua atividade enquanto elas buscassem novos meios de custeio.

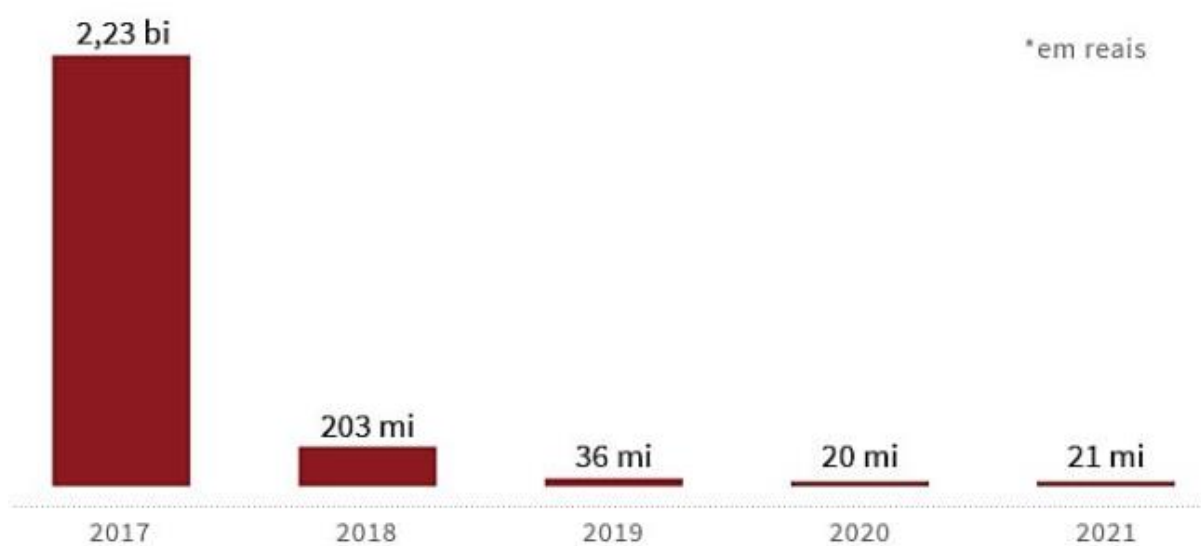
Delgado (2019) traz um recorte similar, reconhecendo no fim da obrigatoriedade do recolhimento tributário uma medida, por si só, positiva. No entanto, para o autor, a falha da Reforma foi que a mudança foi implementada de uma forma demasiadamente abrupta e imediata. Enquanto a ela em si é tida como um acerto, o mais adequado é que tivesse sido instituída de uma forma gradativa e admitisse a necessidade de um

período de transição, em que as entidades tivessem tempo para se acostumarem com a paulatina diminuição da contribuição, enquanto exploravam novas formas de renda.

No mundo jurídico, em menos de um ano da Reforma, 20 ações questionando a constitucionalidade do fim da compulsoriedade das contribuições sindicais chegaram ao STF (DIEESE, 2018). No mesmo ano, a Conális, órgão do MPT, publicou a Nota Técnica nº1, na qual atribuiu caráter inconstitucional formal e material à mudança supracitada, por se tratar de matéria tributária e por fragilizar as entidades sindicais ao mesmo tempo que lhes atribui mais encargos (MPT, 2018).

Para além das considerações doutrinárias e dos entes fiscais e aplicadores da Justiça Trabalhista, faz-se necessária uma análise factual sobre a real repercussão sofrida pelos sindicatos com a instituição de tais mudanças. Os gráficos a seguir demonstram a realidade da arrecadação de rendas por parte dos sindicatos no período anterior e após a Reforma Trabalhista.

Gráfico 2 - Arrecadação das entidades sindicais laborais (sindicatos, federações, confederações e centrais), 2017-2021



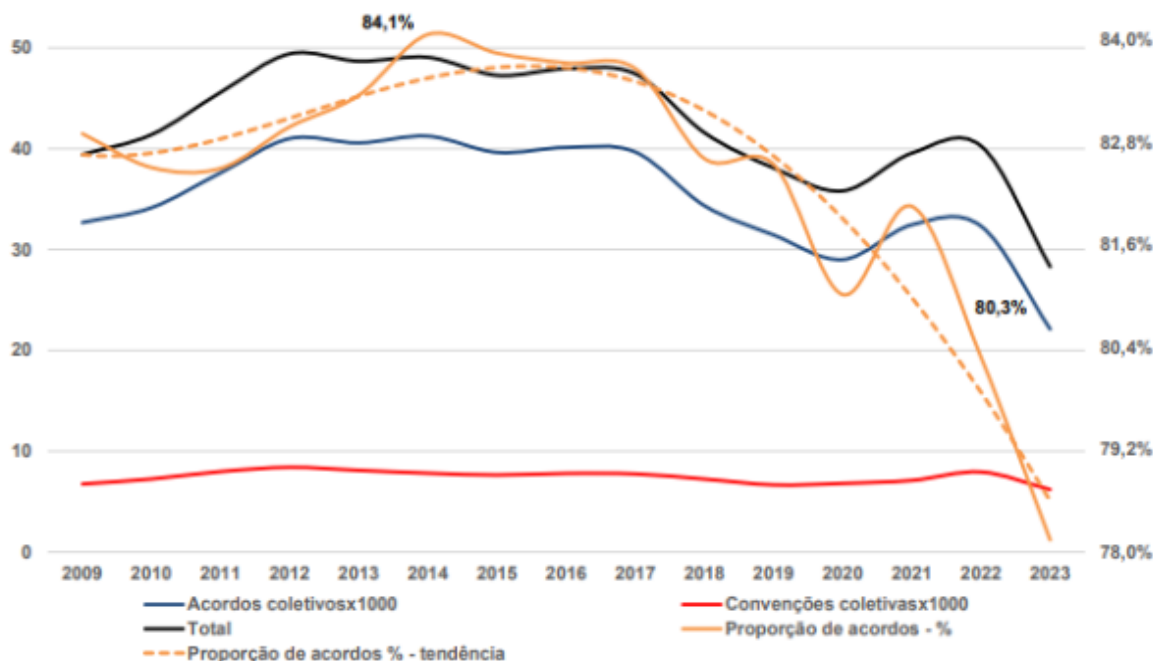
Fonte: Brasil de fato (2024)

Como observado pelo gráfico acima, em apenas um ano de vigência da Lei 13.467/2017, a renda anual das entidades sindicais diminuiu em mais de 90%. Já em 2021, pode-se ver que o movimento sindical passou a sobreviver com menos de 1% dos proventos em relação àqueles anteriores à Reforma Trabalhista.

Tendo em vista que a necessidade da existência do sindicato como instituição está diretamente ligada ao poder que ela traz para equilibrar as negociações entre

empregado e empregador, a partir do ponto que esse poder diminui, seu recuo torna-se uma consequência inevitável.

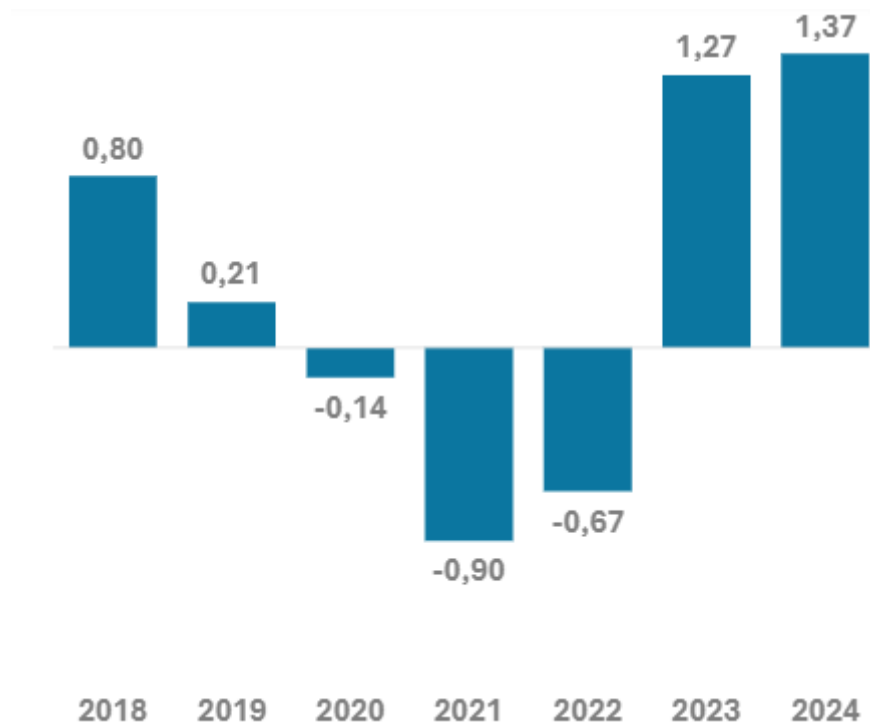
Gráfico 3 – Quantidade Anual de Negociações Coletivas – 2009 a 2023



Fonte: Salariômetro da Fipe (2023)

Com base neste gráfico, observa-se também uma queda significativa na realização de acordos coletivos, principalmente nos primeiros três anos da Reforma. Evidentemente, a fragilização sindical gerada pela supressão de parte vital do seu arrendamento foi também acompanhada de uma debilitação do seu poder negocial. Assim, compreensível que, pelo conjunto das medidas específicas em relação às entidades sindicais e à negociação coletiva como um todo, o trabalhador tenha perdido a confiança em um instituto cuja garantia de sucesso sofreu muito com a Reforma.

Gráfico 4 – Variação real média dos reajustes salariais (em % acima da variação do INPC) - Brasil, 2018 a 2024



Fonte: DIEESE (2024)

Fora a diminuição no número total de acordos e convenções coletivas, o Mediador anual do DIEESE (2024) demonstrou que a qualidade das negociações coletivas também sofreu um prejuízo considerável, principalmente no que tange às questões de reajuste salarial. Pelo relatório, depreende-se que os primeiros quatro anos da Reforma foram um período de grandes dificuldades para os sindicatos e para os trabalhadores dependentes deles, visto que boa parte das negociações coletivas acabaram sendo negativas para os últimos.

Portanto, por mais que haja uma discordância no meio jurídico e na doutrina acerca da qualidade da medida que extinguiu a obrigatoriedade das contribuições sindicais, é inegável o real impacto imediato que a mudança trouxe para o faturamento dos sindicatos e consequentemente para a sua atuação como agente principal das negociações coletivas (Schuck, 2018).

3.3 TEMA 1046 DO STF E A VALIDADE DA NORMA COLETIVA REDUTORA DE DIREITOS TRABALHISTAS

Como percebido pelo conteúdo dos tópicos anteriores, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe inúmeras controvérsias ao meio jurídico, tendo em vista o teor revolucionário das mudanças e a sua repercussão nos institutos e instituições por ela

afetados. Mudanças de paradigmas drásticas como essa tendem a ser turbulentas, dando luz a debates que vão do específico ao principiológico, tornando-se necessária a intervenção das cortes maiores para a pacificação da matéria. Assim, tornou-se inevitável que a maior corte dentro da hierarquia jurídica viesse a se manifestar sobre o tema.

Apesar de o Supremo Tribunal Federal já haver se pronunciado acerca da supressão e redução de direitos trabalhistas em sede de negociação coletiva, em especial em 2016, durante o julgamento do Recurso Extraordinário que ensejaria na fixação do Tema 152, foi apenas em junho de 2022 que o Pretório Excelso realmente pacificou a questão no âmbito jurídico, através da seguinte tese:

São constitucionais os acordos e 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 (BRASIL, 2022).

Sob relatoria do Min. Gilmar Mendes, o julgamento do *leading case* ARE 1121633, deu ensejo à fixação do Tema de Repercussão Geral 1046 do STF. No recurso extraordinário em questão, discutia-se acerca da validade de uma norma coletiva que suprimia a necessidade do pagamento das horas *in itinere* como horas extras. Mesmo se tratando de um caso relativamente simples em comparação aos outros tantos casos controversos sobre a temática da redução de direitos por norma coletiva, foi a partir dele que o STF consolidou o seu entendimento (Toledo Filho, 2020).

Como pode ser visto pelo excerto da tese supracitada, o entendimento majoritário do STF, tendo vencido por 9 votos a 2 em sessão do Pleno, foi da manutenção da possibilidade da redução de direitos por meio de negociação coletiva. Nota-se, no entanto, a aparição de novos termos que devem ser explanados, para a melhor compreensão da norma, sendo eles: a) a consideração da adequação setorial negociada; b) a não necessidade de explicitação de benefício compensatório; e c) o respeito aos direitos absolutamente indisponíveis.

Sobre o primeiro tópico, explica a disciplina de Delgado (2019, p. 1679):

Pelo *princípio da adequação setorial negociada*, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhista, desde que respeitados certos

critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

Em outras palavras, o princípio da adequação setorial negociada deveria servir como o grande moderador das negociações coletivas, utilizando o Direito Individual, especificamente quanto aos direitos de “indisponibilidade absoluta”, como uma garantia de patamar mínimo. No entanto, a formulação desse princípio incorre em algumas controvérsias que dificultam a sua atuação (Scarpa, 2023).

A primeira diz respeito ao primeiro requisito abordado por Delgado (2019), quando afirma que a norma coletiva, para prevalecer sobre a legislação estatal, deve implementar um padrão superior à estabelecida em legislação comum. Para o autor, na verdade, o que o princípio estabelece é que deve haver uma relação de troca, uma *transação* de caráter bilateral, tornando assim inválida a relação jurídica coletiva caracterizada apenas pela renúncia.

Torna-se passível de questionamento então a seção do dispositivo de Repercussão Geral que especifica que é desnecessária a explicitação de vantagem ou contrapartida compensatória quando ocorrer a limitação ou afastamento do direito. Ora, se o objetivo do princípio é garantir a realização de uma “reciprocidade entre os agentes envolvidos” (Delgado, 2019, p.1680), como pode o trabalhador ter seu direito suprimido sem uma contrapartida equivalente?

Para Souto Maior (2022, p. 3) por mais que a lei diga que as vantagens compensatórias em caso de redução de direitos não precise estar explícita, ela seguramente deve existir, “sob pena de não se configurar uma negociação e sim nada além do que uma submissão”. De acordo com seu entendimento, a intenção da norma coletiva é criar, em uma situação que a norma estatal é defasada em relação à realidade fática dos trabalhadores, um regulamento coletivo mais adequado que traga benefícios ou que mantenha o padrão jurídico da norma geral.

“Ademais, o STF confirmou o teor do artigo 611-A, parágrafo 2o, da CLT ao assentir com a ausência de contrapartidas recíprocas na negociação ao mesmo tempo que condicionou à negociação coletiva à observância do princípio da adequação setorial negociada. Nesse cenário traçado pela Suprema Corte, é possível observar algumas incongruências e obscuridades no tema 1046 o que leva à mais insegurança jurídica.” (Scarpa, 2023, p. 189)

Segundo compreensão de Scarpa (2023), é incongruente a ideia de ter e negociação coletiva como uma ferramenta de transação e reivindicação pela melhoria de direitos trabalhistas concomitantemente à permissibilidade da supressão de direitos sem quaisquer vantagens compensatórias.

Bem verdade, o próprio princípio tenta solucionar o questionamento relacionado à primeira controvérsia ao dizer que apenas os direitos “relativamente indisponíveis” poderiam ser alvo de norma coletiva que o limitasse ou afastasse, enquanto os “absolutamente indisponíveis” estariam salvaguardados. Dito isto, faz-se pertinente a pergunta: “o que seriam esses direitos absolutamente indisponíveis”?

Faz-se pertinente esclarecer desde já que este é certamente o ponto mais controverso trazido pelo tema 1046, dado que se trata de um instituto cuja definição é tão recente quanto vaga, além de divergente na doutrina. Assim, para dar início ao debate, deve-se primeiro analisar o voto do Ministro Relator Gilmar Mendes, por meio do qual traz uma definição ao conceito:

Isso conduz ao principal ponto deste princípio: a definição de direitos absolutamente indisponíveis. Em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais; (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores. (Mendes, 2022, p. 34)

Aqui, de uma forma simples, percebe-se que a definição do Ministro Relator, que em muito se assemelha à de Delgado (2019), procura seguir a mesma lógica dos Direitos Humanos ou dos Direitos Fundamentais, tratando-se das garantias mínimas de direito para a convivência em sociedade que não podem ser rebatidas (Scarpa, 2023).

No entanto, para Souto Maior (2022, p. 4), o STF se valeu da criação de uma redundância, isto é, ao diferenciar sem claros parâmetros os direitos “indisponíveis” em relativos e absolutos e atribuir a esse último um caráter de indisponibilidade maior, a fim de “disponibilizar” certos direitos e validar a sua flexibilização por serem considerados como apenas “relativamente indisponíveis”.

Aliás, é de suma importância que se compreenda o grave risco que a todos toca esta manifestação da mais alta Corte Judiciária do país. Ora, no afã de acatar a ideia de que nem todos os direitos trabalhistas são indisponíveis, não tendo uma base concreta para especificar quais

seriam uns e outros, o STF achou por bem, ou por mal, como a mim me parece, “data venia”, flexibilizar o próprio conceito de indisponibilidade. Assim agindo, deixou a porta aberta para que os direitos fundamentais, os direitos humanos e os direitos de personalidade, todos indisponíveis, como se sabe, se submetam a um crivo arbitrário e, com isto, ser limitados ou afastados. (Souto Maior, 2022, p. 4)

O problema ocorre não só por essa diferenciação entre direitos absolutamente e relativamente indisponíveis, mas também pelo fato de que, pelo próprio caráter subjetivo da classificação, não estando a doutrina em um consenso acerca da taxatividade de cada um desses conceitos, abre-se um espaço interpretativo que tende a ser prejudicial ao trabalhador, em que um direito até então tido como “absolutamente indisponível” encontra sua disponibilidade relativizada pela Corte Suprema (Minervino, 2016; Scarpa, 2023; Souto Maior, 2022).

É exatamente sobre essa questão de que se trata o *leading case* ARE 1121633, que deu origem ao Tema 1046, visto que, o direito objeto do conflito, isto é, o pagamento das horas *in itinere* como horas extras, que até então era tratado como um direito “absolutamente indisponível”, exatamente por sua garantia constitucional, infraconstitucional e jurisprudencial, através, respectivamente, do art 7º, XVI, da CF, e, antes de serem alterados ou revogados pela Reforma, o art. 58 §2º da CLT e a Súmula 90 do TST (BRASIL, 1988; BRASIL; 1943).

Importante lembrar que a decisão que deu origem ao referido Tema de Repercussão Geral não foi por unanimidade, tendo sido vencidos os votos do Ministro Edson Fachin e da então Ministra Rosa Weber. Em seu voto, de cujo entendimento partilhou a Ministra, Fachin sustenta a tese de que, além de as negociações coletivas não deverem se valer apenas para reduzir direitos, as horas *in itinere* devem ser interpretadas não só como norma infraconstitucional, mas também como norma constitucional, salvaguarda no artigo supracitado, não se tratando então de direito “relativamente indisponível” (Brilhante, Patterson e Oliveira, 2023).

Da mesma forma, em sede da própria fala do Ministro Roberto Barroso (2022, pp. 15-16), em seu voto a favor da tese vencedora, percebe-se que, apesar de citar alguns direitos como sendo de “indisponibilidade absoluta” o mesmo também reconheceu a obscuridade do tema quanto às possibilidades de sua definição.

[...] as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente

parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário-mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.

Dessa forma, a classificação dos direitos cuja natureza se aproxima mais do campo patrimonial como “relativamente indisponíveis” apresenta-se como uma mera arbitrariedade implementada pelo Supremo a fim de criar espaço para uma validação oficial da redução de direitos trabalhistas (Scarpa, 2023).

Portanto, por mais que a intenção do STF de pacificar o entendimento acerca da flexibilização dos direitos trabalhistas por meio de norma coletiva seja válida, seus argumentos são tecnicamente inconsistentes, visto que se valem da utilização conceitos contraditórios em relação à intenção do próprio princípio utilizado para lhes defenderem, isto é, o princípio da adequação setorial negociada, além de vagos, levando em conta que a definição dos direitos “absolutamente indisponíveis” ainda apresenta divergências na doutrina.

Bem verdade, apesar de que, na visão de Delgado (2019), o Princípio da Adequação Setorial Negociada deveria ser o mais apropriado para limitar as negociações coletivas, a fim de garantir não só que haja uma transação de direitos como que também se mantenha um patamar mínimo civilizatório, a Reforma Trabalhista desconstrói esse brasão ao flexibilizar o que seria esse patamar mínimo, gerando uma insegurança jurídica em relação não só aos direitos trabalhistas, mas também aos direitos humanos e fundamentais (Souto Maior, 2022).

Exatamente por se basear em argumentos quais, para alguns autores, apresentam falhas técnicas e incongruências que fogem da intenção original do princípio, que, no próximo capítulo, onde serão abordados alguns princípios como agentes da limitação da desregulamentação dos direitos trabalhistas nas negociações coletivas, o princípio da adequação setorial negociada não será levado em consideração.

Importante finalizar este capítulo com a reflexão sobre a magnitude da posição da Corte Maior do ordenamento jurídico como a validação da fragilização dos direitos trabalhistas e sobre o direcionamento dos direitos trabalhistas pós-Reforma. Anteriormente à publicação do Tema 1046, ainda existia a possibilidade de que alguns juízos interpretassem a flexibilização de direitos como necessariamente uma transação, não podendo haver a mera redução de direitos. Com a decisão do STF, pelo seu efeito vinculante e *erga omnes*, não mais há essa possibilidade, minando de uma vez os direitos dos trabalhadores.

No entanto, como explicitado no capítulo, a Reforma trabalhista e o Tema 1046 falham na proteção dos direitos dos trabalhadores, indo de encontro com o até então estabelecido patamar mínimo civilizatório da seara trabalhista e abrindo espaço para a uma desregulamentação exacerbada desses direitos. Por isso, é imperativo que também se abra espaço para o questionamento da legitimidade de tais mudanças de paradigma e para a discussão de quais seriam os limites dessa flexibilização dentro da negociação coletiva trabalhista.

4 ANÁLISE CRÍTICA DA FLEXIBILIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A ÓTICA DA PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO

Nos capítulos anteriores, foi dado o foco à trajetória do cenário político e econômico até a crise empregatícia que ensejou na Reforma Trabalhista, bem como às mudanças e repercussões trazidas através da maleabilidade dos direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva. Neste capítulo, tratar-se-ão especificamente dos limites que devem estar associados ao controle dessa flexibilização exacerbada a fim de garantir a segurança jurídica dos direitos trabalhistas para o empregado e impedir que a ela vise unicamente à redução de tais direitos.

Aqui, será feita uma análise crítica da Reforma Trabalhista e suas mudanças em prol da flexibilização dos direitos trabalhistas em sede de negociação coletiva, utilizando uma interpretação principiológica como solução para impor limites e frear os exageros possibilitados pela Lei nº13.467/2017, através do estudo dos três seguintes princípios: Princípio da Proteção ao Trabalhador; Princípio da Norma Mais Favorável/Condição Mais Benéfica; e Princípio da Vedação ao Retrocesso Social.

Talvez seja pertinente a indagação, do porquê da escolha de princípios como solução desse problema.

Para Delgado (2019, p. 222), ao contrário da maioria das Ciências, que se baseiam largamente na busca e no entendimento do *ser*, isto é, “elemental nitidamente concreto-empírico”, a Ciência Jurídica tem por objeto o *dever-ser*, de modo que os princípios, manifestações desse ideal do *dever-ser*, servem como pressuposto guia em prol da correta interpretação e aplicação da norma ou do instituto jurídico.

Por essa razão, os princípios, na Ciência Jurídica, não somente preservam irrefutável validade, como se destacam pela qualidade de importantes contributos à compreensão global e integrada de qualquer universo normativo (Delgado, 2019, p. 222)

Apesar de, por sua própria concepção, imaginar-se tratar de uma aplicação pouco palpável, Nunes (2017) afirma que, como os princípios estão presentes como origem e objetivo final da norma e como essas últimas devem ser aplicadas de acordo com os princípios, eles também se apresentam no plano concreto, devendo-lhe restar eficácia plena.

Os princípios são, dentre as formulações deontológicas de todo sistema ético-jurídico, os mais importantes a ser considerados não só pelo aplicador do Direito mas também por todos aqueles que, de alguma forma, ao sistema jurídico se dirijam. (...). Nenhuma interpretação será bem feita se for desprezado um princípio. É que ele, como estrela máxima do universo ético-jurídico, vai sempre influir no conteúdo e alcance de todas as normas.(...) E essa influência tem eficácia efetiva, real, concreta. Não faz parte apenas do plano abstrato do sistema. É de ser levada em conta na determinação do sentido de qualquer norma, como exigência de influência plena e direta. Vale dizer: o princípio, em qualquer caso concreto de aplicação das normas jurídicas, da mais simples à mais complexa, desce das altas esferas do sistema ético-jurídico em que foi posto para imediata e concretamente ser implementado no caso real que se está a analisar.” (Nunes, 2017, pp. 224-225)

Dito isto, Robert Alexy (2008, p. 107), em sua obra Teoria dos Direitos Fundamentais, confirma a validade da utilização dos princípios como reguladores da norma ao dizer que “Ainda assim a caracterização dos princípios como razões para regras indica um ponto acertado”.

Assim, mostra-se a pertinência do estudo que será elaborado neste capítulo acerca das mudanças trazidas pela Lei nº13.467/2017, através de uma análise principiológica, a fim de averiguar se elas apresentam ou não uma afronta aos princípios que regem a relação entre empregado e empregador.

4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Considerado por muitos como o princípio-mor de todo o Direito do Trabalho, o Princípio da Proteção ao Trabalhador, ou simplesmente Princípio da Proteção, interpreta papel de sustentáculo dentro do universo trabalhista, regendo tanto os outros princípios quanto as próprias relações de trabalho de modo a garantir ao trabalhador, no caso, o obreiro, uma proteção maior, tendo em vista a desproporcionalidade de poderes inerente ao contrato de trabalho (Cassar, 2017b; Delgado, 2019; Scarpa, 2023).

Para uma explicação mais laureada, eis a conceituação do tema segundo Delgado (2019, p. 235):

Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou da noção genérica de

despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras consequências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroação das nulidades? E assim sucessivamente.

O Princípio da Proteção assume esse papel de “pai” dos outros princípios trabalhistas por tratar do elemento mais característico da relação trabalhista, que é o desequilíbrio entre empregado e empregador. Para Scherer (2019), trata-se de uma assimetria entre as partes, de forma que o trabalhador, em uma posição inerentemente mais vulnerável, visto que é ele quem vende a sua força de trabalho em prol do salário que deverá ser pago pelo empregador, necessita de um sistema de proteção que equilibre essa relação (Souto Maior e Severo, 2017a).

Para remediar essa assimetria que é tanto fática quanto econômica e jurídica, o Direito do Trabalho como um todo deve se estruturar tendo a proteção do empregado como molde, de forma que tanto as normas, os institutos, as interpretações e até outros princípios devam tê-lo como pressuposto e objetivo fim.

Por se tratar de um princípio, e mais ainda por se tratar de um princípio que promove uma ideia tão abrangente, é compreensível que se pergunte a forma como essa proteção acontece. Sobre isso, Martins (2025), esclarece que o Princípio da Proteção pode ser dividido em três outros princípios: a) *in dubio pro operario*; b) Princípio da Norma Mais Favorável; e c) Princípio da Condição Mais Benéfica.

De volta a Delgado (2019), o autor afirma que o *in dubio pro operario* é uma adaptação *in dubio pro misero*, presente no Direito Penal, ao universo just trabalhista, visto que ambos os institutos garantem aos hipossuficientes, isto é, no caso criminal, o réu e no caso trabalhista, o trabalhador, que, em caso de dúvida, estes não restaram prejudicados.

Já o Princípio da Norma Mais Favorável, por ter uma atuação mais prática e específica que o anterior e mais pertinente em relação à discussão acerca da flexibilização aos direitos trabalhistas trazida pela Reforma, será aprofundado em tópico próprio. Por ora, basta ter em mente que se trata de um princípio altamente importante para a proteção do empregado por garantir que, quando do conflito entre qual norma deve ser aplicada ao trabalhador, deve vigorar sempre aquela mais favorável a ele, novamente restando o obreiro salvaguardado tendo em vista sua hipossuficiência em relação ao empregador (Cassar, 2017b; Delgado, 2019; Martins, 2025; Scarpa, 2023).

Por fim, o Princípio da Condição Mais Benéfica, apesar da semelhança nominal com o princípio anterior, vem tratar especificamente do direito adquirido, o qual, retirado do art. 5º, XXXVI, da CF, busca garantir que uma condição contratual prévia adquirida pelo trabalhador não possa ser substituída por uma de qualidade jurídica inferior.

Após um primeiro olhar em relação ao conceito e às implicações do Princípio da Proteção ao Trabalhador, faz-se necessária a retomada da análise da Lei nº13.467/2017, popularizada como Reforma Trabalhista a fim de averiguar se as mudanças por ela trazida estão apoiadas no Princípio da Proteção.

Como pôde ser visto na leitura dos dois primeiros capítulos deste presente trabalho, o principal ponto levantado pela Reforma Trabalhista foi o da flexibilização dos direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva.

No primeiro capítulo, ficou claro que essa intenção foi fruto de um longo período em que uma mudança de paradigma global em relação à produção e às formas de trabalho e uma latente crise empregatícia demandavam por uma adaptação do mercado e por uma flexibilização das leis que o regem (Krein, 2018).

No segundo capítulo, observou-se que essa desregulamentação se deu pela instituição da prevalência do negociado pelo legislado, em que o negociado poderia reduzir certos direitos trabalhistas sem qualquer garantia de alguma cláusula compensatória os acordos e convenções coletivas. Essa mudança, mesmo que não viesse acompanhada da mudança no aparato legal, por si só, já vai de encontro ao princípio em questão. Ora, se o objetivo primevo do Direito do Trabalho, aquele que deve moldar todo o arcabouço legal trabalhista é o de proteger a parte hipossuficiente da relação de emprego, o empregado, como é válida uma norma que institua a possibilidade de limitação ou afastamento de direitos sem qualquer medida compensatória (Scarpa, 2023)?

Bem verdade, os defensores da Reforma Trabalhista buscam justificá-la por meio da afirmativa de que em um cenário de crise empregatícia, a garantia ao emprego deveria ser a prioridade e que as flexibilizações têm por função diluir as exigências do mercado de trabalho a fim de gerar mais empregos. Para Ribeiro (2017), trata-se de uma contradição, tendo em vista que, caso os reais beneficiários da Reforma fossem os trabalhadores, a precarização do emprego não se apresentaria tão rapidamente como solução.

Cassar (2017b, p. 6) compreende que, na verdade, a Reforma busca uma proteção maior ao empregador e não ao empregado:

É visível a crise econômica, ética e política enfrentada pelo Brasil, que direta e indiretamente enfraquece o princípio da proteção ao trabalhador, pois prioriza-se a empresa ao empregado. Sua sobrevivência passa a preocupar o Estado e, com isso, os legisladores sofrem pressões para redução do intervencionismo estatal para reduzir direitos trabalhistas e flexibilizar outros.

Teixeira *et al* (2017, p. 118) corrobora com esse entendimento, afirmando que as mudanças na lei visam deslocar o princípio do empregado para o empregador:

Para cumprir o objetivo de implementação das reformas trabalhista, previdenciária e a terceirização ampla de todas as atividades empresariais é imperativo ao sistema a fragilização do Estado, a fim de atingir a meta final de supremacia do mercado e prevalência do poder econômico, sendo necessária, para tanto, a redução do papel do Direito do Trabalho, a fragilização da representação sindical e da Justiça do Trabalho, com o deslocamento do princípio basilar da proteção, do trabalhador para o empregador, para o capital.

Por meio da interpretação de Teixeira *et al* (2017) e da leitura da legislação e das mudanças específicas trazidas por ela, percebe-se que não foram simples alterações pontuais que visassem a retirada da proteção ao trabalhador relativo a um direito ou outro, mas sim uma mudança sistemática de desconstrução completa do princípio mais importante do Direito do Trabalho.

A prevalência do negociado pelo legislado e a possibilidade de redução de direitos, especialmente aqueles relacionados a durações exaustivas de jornada de trabalho e à saúde e a segurança do trabalhador; a fragmentação dos sindicatos, principais agentes da reivindicação e manutenção dos direitos trabalhistas por meio das negociações coletivas; o afastamento da Justiça Laboral quanto à sua interferência na negociação coletiva, são todas mudanças que visam retirar a garantia da segurança jurídica em relação à proteção dos direitos trabalhistas (Souto Maior e Severo, 2017b; Teixeira *et al*, 2017).

Para Scarpa (2023), o esvaziamento do Princípio da Proteção ao Trabalhador marca uma verdadeira crise existencial do Direito Laboral:

A reforma estabelece uma crise de identificação do próprio Direito do Trabalho ao romper com o princípio da proteção. O aprofundamento de medidas flexibilizatórias unido à permissibilidade de acordos bilaterais no que concerne à jornada de trabalho produz uma ruptura

do poder da classe obreira e, portanto, do sindicato. O objetivo de ruir com a proteção social do trabalho é muito marcado no artigo 8º, § 3º da CLT, que pretendeu reduzir a judicialização das demandas coletivas na dimensão da negociação, evidenciando justamente mais uma tentativa de refrear a imposição dos interesses reais da classe trabalhadora. (Scarpa, 2023, p. 149)

Percebe-se, então, na Reforma, uma clara intenção de dismantlar o sistema público de proteção o qual Scherer (2019) atribui ao princípio. Para Teixeira *et al* (2017), a nova lei deixou o trabalhador completamente desamparado, de forma que, estando na posição de hipossuficiente, aceitará quaisquer imposições estabelecidas em norma coletiva, inclusive aquelas que reduzem ou limitam seus direitos, tendo em vista a necessidade maior de sobrevivência.

É compreensível, no entanto, que, dada a natureza do capitalismo, a presença cíclica de crises enseje em um desgaste normativo, e consequentemente, em algumas doses de flexibilização (Ribeiro, 2017). Porém, é completamente indevida a forma como o legislador trouxe essas mudanças, caracterizando um verdadeiro ataque ao Princípio da Proteção ao Trabalhador e consequentemente um ataque ao Direito do Trabalho como um todo.

Torna-se imprescindível, portanto, o estabelecimento de limites a essa flexibilização. Cassar (2017a), ao final de um brilhante capítulo sobre como o Direito deve reagir ao neoliberalismo globalizado e às inevitáveis crises empregatícias, traz como desfecho o seguinte excerto:

O princípio constitucional da proteção do trabalhador preconizado no caput do art. 7º da CRFB, analisado de acordo com a moderna hermenêutica constitucional como norma de eficácia plena, deve ser o agente limitador da flexibilização, coibindo os abusos, a aplicação irrestrita do instituto e o desvio de sua finalidade.” (Cassar, 2017a, p. 32)

Conclui-se ao afirmar que não se trata da utilização de exageros ou de uma interpretação por extrapolação. Trata-se apenas da aplicação do princípio maior e mais básico do Direito do Trabalho, aquele no qual todo o arcabouço legal trabalhista deve se basear e se ater e que define a atividade do universo justrabalhista, como o primeiro limite que deve ser observado quando da elaboração de qualquer norma, presente ou futura, que queira flexibilizar os direitos dos trabalhadores.

4.2 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA/ NORMA MAIS FAVORÁVEL

Antes de adentrar na análise da Reforma Trabalhista sob a luz dos Princípios da Condição Mais Benéfica e da Norma Mais Favorável, vale a pena esclarecer o porquê não só da escolha de abordá-los, mas também o porquê de os abordar em conjunto no mesmo tópico, mesmo se tratando de princípios diferentes. Para tal, são necessárias algumas definições introdutórias.

A primeira definição que deve ser estabelecida é a do Princípio da Condição Mais benéfica. Na doutrina de Delgado (2019) o princípio busca garantir a manutenção de uma cláusula mais benéfica ao trabalhador no decorrer do tempo. Nota-se, aqui, que o princípio possui uma especificidade peculiar, visto que não trata da proteção de normas no sentido geral, mas sim em cláusulas contratuais, de modo que, caso respeitado o princípio, as mesmas apenas poderão ser substituídas por cláusulas mais benéficas.

Martins (2025) também associa ao princípio o instituto do direito adquirido, salvaguardado não só em instância constitucional nos art. 5º, XXXVI, e 114, § 2º, mas também infraconstitucional e jurisprudencial, no art. 468 da CLT e da Súmula 51, I, do TST, visando impedir que um direito conquistado venha a ser subvertido em direito de qualidade jurídica inferior.

Já em relação ao Princípio da Norma Mais Favorável, ele também possui respaldo constitucional implícita quando a CF afirma em seu art. 7º que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Para Cassar (2017a), o Princípio da Norma Mais Favorável possui como pressuposto o conflito entre duas normas vigentes ao mesmo tempo e aplicáveis ao obreiro, de modo que a que deve ser aplicada deve sempre ser a mais favorável ao trabalhador. Um segundo ponto importante que a autora traz sobre o tema é que a aplicabilidade do princípio independe da hierarquia natural das normas, ou seja, ainda que a norma mais favorável seja de hierarquia inferior àquela menos favorável, a primeira deve prevalecer.

Ainda sobre o tema, Delgado (2019, pp. 234-235) afirma que o presente princípio pode ser aplicado em três situações distintas:

(...) no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou *no contexto de confronto entre regras concorrentes* (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, *no contexto de interpretação das*

regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

De acordo com a primeira dimensão, o princípio deve agir como condão guia da elaboração das leis trabalhistas, de modo que o legislador deve observar a não violação do princípio desde a concepção da norma. Para o autor, essa dimensão age como “fonte material” ou como um ideal do Direito Laboral, quase confundindo-o com o Princípio da Proteção, de modo que a promoção da “melhoria da condição social” do trabalhador deve estar presente na essência de qualquer norma trabalhista (Delgado, 2019, p. 235).

Quanto ao contexto do embate entre normas, o princípio referido deve servir como orientador da hierarquia das normas trabalhistas, ou seja, sempre que houver um conflito entre normas a serem aplicadas ao trabalhador, deve ser empregada aquela cujo conteúdo se apresenta como mais favorável ao trabalhador, “observados certos procedimentos objetivos orientadores, evidentemente” (Delgado, 2019, p. 235).

Em relação a essa ressalva feita por Delgado (2019), o autor prega pela utilização razoabilidade e do equilíbrio em relação aos interpretadores e aplicadores do Direito, de forma a evitar escapar o valor sistemático e científico do universo jurídico e impedir extrapolações que vão de encontro com as normas proibitivas constitucionais.

Por fim, em relação ao contexto interpretativo, também devendo se ater ao caráter objetivo e lógico da interpretação legislativa, o autor explica:

Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho (Delgado, 2019, p. 235).

Através das definições expostas, percebe-se que há, inevitavelmente, uma interligação forte entre os dois princípios. A primeira delas é que, como observado anteriormente, ambos os princípios são tanto formas derivadas quanto ferramentas de aplicação do Princípio da Proteção ao Trabalhador. Eles figuram como apêndices do princípio-mor, tendo um poder de atuação mais perceptível e específico. Assim, mesmo se tratando de princípios que agem de maneira diferente, a busca da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica tem o mesmo objetivo: a proteção ao direito do trabalhador (Delgado, 2019; Martins, 2025).

A segunda semelhança jaz na sua própria definição, tendo instâncias na doutrina, como em Cassar (2017a), em que os autores utilizam a nomenclatura “condição mais benéfica” para tratar de uma norma mais favorável e vice-versa. Bem verdade, tratam -se de princípios irmãos que se complementam, já que, enquanto um se responsabiliza pela busca da aplicação da norma mais favorável quando do conflito entre uma ou mais aplicável naquele momento, o outro busca a manutenção da condição (entendida como cláusula contratual) mais benéfica no decorrer do tempo, impedindo que ela seja substituída por uma que prejudique o trabalhador ou que retire os benefícios por ele conquistados (Silva, 2017).

Torna-se plausível, portanto, que, para fins didáticos e simplificativos, e por serem princípios que, apesar de suas diferenças pontuais, se complementam como formas de aplicabilidade do Princípio da Proteção ao Trabalhador, eles sejam abordados em conjunto nesse tópico para analisar a legitimidade principiológica dos aspectos flexibilizadores da Reforma Trabalhista.

Feitas as devidas definições e ressalvas, analisar-se-ão, primeiramente, as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017 sob a ótica do Princípio da Condição Mais Benéfica.

Anteriormente à Reforma Trabalhista, a manutenção dessa condição mais benéfica reverberava fortemente no ordenamento coletivo trabalhista, tendo em vista, principalmente, a existência do instituto da ultratividade, disposto, até então, no art. 614, §3º da CLT. Conforme explicado no capítulo 3.3, esse instituto se caracterizava pela manutenção das benesses estabelecidas em ACT e CCT mesmo após o fim da sua vigência. Ou seja, era a atuação direta do direito adquirido, entendendo que, uma vez conquistado o direito ao trabalhador, este se integrava ao contrato individual e poderia ser sucedido apenas por direito não inferior a este.

No entanto, a Lei nº 13.467/2017 trouxe consigo uma alteração ao artigo supracitado, não sendo mais possível a ultratividade da norma coletiva. De acordo com a redação atual do artigo, após dois anos de vigência do acordo ou convenção coletiva, seu efeito é perdido, como se nunca tivesse existido.

Sobre isso, esclarece Cassar (2017a, p. 174):

Antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) a questão era polêmica. Apesar de já ter defendido a tese da não incorporação definitiva das condições criadas pelas normas coletivas ao contrato de trabalho, o TST alterou seu entendimento em 2012 para defender a

integração destas benesses aos contratos individuais de trabalho, só autorizando a supressão ou modificação mediante nova negociação coletiva de trabalho, dando efeito ultrativo às normas coletivas – Súmula nº 277 (Res. nº 185/2012). Ressalte-se a ultratividade agora está proibida pela atual redação do § 3º do art. 613 da CLT.

Resta pertinente, então, a seguinte pergunta: “E o trabalhador?” Caso respondida até 2022, dizia-se que, apesar das mudanças trazidas pela Reforma, a Súmula 277 do TST oferecia uma possibilidade de interpretação favorável ao trabalhador, tal que, de acordo com a antiga redação, as cláusulas estabelecidas em ACT ou CCT integrariam o contrato individual de trabalho, podendo apenas serem modificadas por outra negociação coletiva. Hoje, a resposta já não é a mesma, tendo em vista a mudança realizada pelo STF no texto da súmula, impedindo a integração definitiva dos direitos após o fim da vigência da norma (Scarpa, 2023; Sturaro, 2023).

Normalmente, para Cassar (2017a), a perda de uma condição mais benéfica deveria estar associada ao fim da situação que a originou. Assim, um trabalhador que exerça atividade considerada insalubre tem direito de perceber a “condição mais benéfica” do adicional de insalubridade até que, por exemplo, mude de setor, de modo que passa a ser válido o questionamento da continuidade de tal benesse. No entanto, isso não trata de direito adquirido e sim de condição temporária cuja condição não é o tempo em si, mas sim a situação que a ensejou. No caso da ultratividade da norma coletiva, não se trata de uma situação que mudou e, portanto, o direito pode ser questionado, trata-se da indevida caducidade de um direito adquirido por meio da negociação coletiva (Delgado, 2019).

Sturaro (2023, p. 239), por sua vez, atribuiu à alteração do art. 614, § 3º, caráter inconstitucional:

A redação dada pela Lei nº 13.647/2017 ao § 3º do art. 614 não está em consonância com a Constituição, ao contrário, provoca-lhe indesejada ofensa, sendo passível de declaração de inconstitucionalidade, inclusive mediante controle difuso, até que sobrevenha por parte do Poder Legislativo, a percepção da necessidade de sua extirpação do texto da CLT. Esta possibilidade se infere da própria ADPF 323, ao dispor que a superveniência desse dispositivo não interferia no objeto da ação.

Trata-se, para o autor, de mais que a simples manutenção de cláusulas contratuais mais benéficas, mas da preservação “estabilidade das relações coletivas e à própria segurança jurídica dos trabalhadores”, de forma que a conquista de direitos pelo trabalhador perde todo seu valor social, político e histórico (Sturaro, 2023, p. 217).

Dáí, compreende-se que, por desvincular a ultratividade das normas coletivas e desrespeitar a conquista de direitos por parte dos trabalhadores, deixando-os praticamente desamparados a cada fim de vigência de um acordo ou convenção coletiva, a Reforma Trabalhista e as suas mudanças trazidas em relação à não aplicação do direito adquirido ferem o Princípio da Condição Mais Benéfica, o qual, por ser apêndice do Princípio da Proteção, também enseja em um ataque a um dos pontos basilares do Direito do Trabalho (Cassar, 2017a).

Tido por muitos como um dos principais princípios do Direito do Trabalho, exatamente por figurar como uma vertente mais aplicável do Princípio da Proteção, o Princípio da Norma Mais Favorável vem analisar o ponto focal da Reforma Trabalhista, isto é, a prevalência do negociado pelo legislado e suas repercussões.

Importante esclarecer, *ab initio*, que, caso o instituto supracitado não viesse acompanhado das inúmeras mudanças no arcabouço legal que visam priorizar a empresa em detrimento do trabalhador, seria possível dizer que a Reforma foi um acerto. Ora, se agora o negociado tem prioridade sobre o legislado, basta que os sindicatos se utilizem de seu tamanho e poder para reivindicar uma revolucionária leva de melhores direitos trabalhistas. No entanto, como se sabe, as negociações coletivas, eixo fulcral do Direito Coletivo, atingiram seu ponto mais frágil após a Lei nº 13.467/2017 (Delgado, 2019, Motta e Rezende, 2019).

Como já explicado, o princípio em questão é responsável pela criação de uma nova forma de hierarquia normativa, por meio da qual, em caso de conflito entre duas normas aplicáveis ao mesmo tempo, a norma de hierarquia maior, e, portanto, a que deve ser aplicada, passa a ser aquela cujo conteúdo é mais favorável ao trabalhador.

Sobre essa nova modalidade de hierarquia, acrescentam Motta e Rezende (2019, p. 219):

No entanto, diante das especificidades da relação do direito trabalhista e com base no princípio da norma mais favorável ao trabalhador, conforme leciona Maurício Godinho Delgado, o vértice do ordenamento jurídico passa a não ser mais necessariamente a Constituição ou a lei federal, mas sim a norma mais favorável ao trabalhador.

Partindo da referida doutrina de Delgado (2019), a lógica hierárquica em questão era plenamente respeitada no ordenamento jurídico brasileiro até então, tendo sido incorporada desde a chegada da Lei de Introdução de Normas do Direito,

art. 2º, § 2º, e estando explícita no art. 620 da CLT, o qual, até antes da Reforma, possuía a seguinte redação: “As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

Essa redação permite que se extraia duas afirmações. A primeira é que, seguindo as regras de hierarquia do Direito Comum, o acordo coletivo, por ter conteúdo mais específico que o da convenção e abrangendo apenas as partes negociantes, prevaleceria sobre a última (Delgado, 2019). A segunda afirmativa que se extrai é que, como o universo justrabalhista admite o Princípio da Norma Mais Favorável, este reformula a usual hierarquia normativa do Direito para dar prioridade àquela mais favorável. Dito isto, é possível estabelecer o seguinte sistema: caso a norma mais favorável esteja contida em ACT, mantém-se a regra de hierarquia por especificidade; caso esteja contida em CCT, aplica-se o princípio em questão (Cassar, 2017b; Delgado, 2019; Motta e Rezende, 2019).

Para Cassar (2017b), essa lógica foi invertida com a chegada da Lei nº 13.467/17:

A Lei 13.467/2017 inverte essa lógica principiológica quando, por exemplo, determina no art. 620 da CLT a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção. Logicamente só importará em exceção ao princípio quando o acordo coletivo contiver direitos menos favoráveis ao trabalhador que a convenção coletiva, pois prevalecerá (Cassar, 2017b, p. 6).

De acordo com a nova redação da lei, não importando ser mais ou menos favorável ao trabalhador, o acordo coletivo sempre deverá prevalecer em relação à convenção coletiva. Nas palavras de Delgado (2019, p. 1673): “A Lei n. 13.467/17 (vigência a partir de 11.11.2017), porém, inverteu toda a equação, em menoscabo ao princípio constitucionalizado da norma mais favorável (art. 7ª, *caput*, CF)”.

No entanto, para o autor, o ataque ao Princípio da Norma Mais Favorável ultrapassa ainda outras fronteiras:

A Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467), vigente desde 11.11.2017, inseriu na CLT dispositivos que, lidos em sua literalidade, parecem conduzir a uma atenuação significativa do princípio da norma mais favorável no Direito do Trabalho do País. Trata-se, em especial, de: novo § 3º do art. 8º da CLT; novo art. 611-A, *caput*, incisos I a XV, e § 1º, da CLT; novo art. 611-B, *caput*, incisos I a XXX e parágrafo único, da CLT; novo texto do art. 620 da CLT (Delgado, 2019, p. 219)

Enquanto o afastamento da Justiça do Trabalho, previsto no art. 8º, § 3º da CLT, se mostra como uma maneira implícita ou indireta de relativização do princípio, tal que uma presença menor dos fiscalizadores desse princípio o torna mais suscetível a ser ignorado, a inclusão dos artigos 611-A e 611-B se apresentam mais diretos quando ao ataque (Delgado, 2019).

Importante enfatizar, ainda que não mencionado pelo autor, o parágrafo segundo do art. 611-A, que apresenta, de forma explícita, que a ausência de contrapartidas compensatórias às cláusulas coletivas que flexibilizem os direitos trabalhistas previstos no artigo. Ou seja, de acordo com a Reforma, nos casos em que é possível a flexibilização a fim de afastar ou limitar direitos, não enseja em nulidade a falta de compensação ou de criação de circunstância mais favorável compensatória ao trabalhador.

Adentrando especificamente no mérito dos direitos que podem sofrer redução e limitação por negociação coletiva, a doutrina é constante quanto à violação do Princípio da Norma Mais Favorável, sendo a variação acerca da delimitação daqueles mais ofensivos.

Sobre o tema, Vieira (2019, p. 13) esclarece seu ponto de vista:

A Lei nº 13.467/2017 mitigou o princípio da norma mais favorável ao dissociar expressamente as normas da duração da jornada laboral das normas de saúde e segurança do trabalho, podendo aquelas ser objeto de negociação coletiva e prevalecerem sobre normas trabalhistas mais favoráveis aos obreiros.

Já Scarpa (2023, p. 192), dá foco à flexibilização da jornada de trabalho:

Nessa perspectiva, Delgado verifica que na hipótese de permissibilidade do aumento da jornada em turnos ininterruptos, o constituinte originário trabalhou com uma exceção à regra da norma mais favorável. Ora, o elástico da jornada em sistema de turnos ininterruptos de revezamento é prejudicial ao empregado, em que pese argumentos contrários que validam a fixação de regimes 12 x36 nesses casos, alegando que no conjunto a alteração se mostra mais benéfica.

Para Delgado (2019, p. 1060), sua preocupação maior pairou sobre a mudança das definições sobre o que pode ser compreendido como normas sobre saúde e segurança do trabalhador:

É bem verdade que a Lei n. 13.467/2017, na inserção de dispositivos que realizou na CLT (art. 611-A, *caput* e incisos I, II e XIII, c./c.

parágrafo único do art. 611-B da Consolidação), procurou desvincular, cirurgicamente, do campo da saúde e segurança do trabalho as regras sobre duração do trabalho e intervalos, autorizando à negociação coletiva trabalhista fixar cláusulas sobre jornada de trabalho, banco de horas e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Conforme já exposto neste Curso, as matérias de saúde do trabalhador e no ambiente do trabalho escapam, pela Constituição de 1988, entretanto, evidentemente, dos poderes da negociação coletiva trabalhista.

Por fim, Damasceno, Batista e Oliveira (2021, p. 8) comentam sobre a possibilidade de negociação do enquadramento do grau de insalubridade por negociação coletiva:

Há que se destacar, contudo, que tal possibilidade beira o absurdo. Isso porque, em primeiro lugar, o enquadramento do grau de insalubridade necessita de “avaliação técnica especializada, aferida por perícia ambiental, realizada por profissional de nível universitário, devidamente habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho” (art. 195, CLT)²⁹. Isto é, o nível de nocividade de um agente é uma matéria técnica, que depende de um estudo especializado. Não é, portanto, algo que possa ser livremente pactuado entre os sindicatos e o empregador, por meio de negociações coletivas

Sem ter a intenção de esgotar as críticas por parte da doutrina em relação às várias maneiras de como a Reforma Trabalhista viola o Princípio da Norma Mais Favorável, utilizo Martins (2025, p. 67) para concluir que a importância da aplicação do referido princípio é mais do só à garantia de circunstâncias melhores à parte hipossuficiente, é a execução da “verdadeira Justiça”.

Como visto, é mais que notória a preocupação doutrinária em relação ao novo padrão de condições de trabalho estabelecido pelas mudanças legislativas reformistas. Tais padrões não só vão de encontro aos princípios mais básicos e importantes ao Direito do Trabalho, como também desrespeitam toda a conquista trabalhista social e de direitos realizada pelos trabalhadores, sindicatos e pelo poder público.

Para alguns autores, tal descaso com essas conquistas sociais simboliza um verdadeiro retrocesso do Direito, tanto como matéria quanto como instituição, de forma que se faz necessária a observação de um princípio outro, emprestado da disciplina dos Direitos Humanos, cuja interpretação carrega peso nas mais diversas áreas jurídicas e que, no momento, talvez possa servir como mais um limite às flexibilizações exacerbadas trazidas pela Reforma Trabalhista. Trata-se, aqui, do

Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, o qual será aprofundado no capítulo seguinte.

4.3 EFEITO CLIQUET OU PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO

Apesar de ser a solução mais fácil, não é correto interpretar a Reforma Trabalhista como uma simples tentativa maléfica de diluição dos direitos trabalhistas. Não se imagina, na intenção do legislador, um caráter maquiavélico ou tirânico cujo objetivo, pura e simplesmente, era de prejudicar o trabalhador. Na verdade, embora os resultados não sejam satisfatórios, ela tomou para si uma nobre missão, qual seja, lidar com a acentuada crise empregatícia que assolava o país (Cassar, 2017a; Ribeiro, 2017).

Como visto no primeiro capítulo, a rápida mudança de paradigmas trazida pela globalização e pela crescente neoliberalista encontrou impasses legislativos que impediam o florescimento dos novos modelos de produção no então cenário do mercado de trabalho brasileiro. A recente Constituição de 1988 trouxe consigo uma rigidez que pouco animava os grupos políticos que prezavam por uma reforma na legislação (Krein, 2018).

Essa necessidade de reformulação e readaptação da realidade em frente a crises econômicas e sociais, para Ribeiro (2017, p. 114), é uma característica típica do capitalismo moderno, reconhecida entre doutrinadores tanto do ramo Direito quanto da Economia como um eterno catalizador de “crises cíclicas”.

Não só em relação à crise que deu ensejo ao presente trabalho, mas historicamente, não é incomum que essas crises venham acompanhadas de uma flexibilização, seja ela mascarada de desregulamentação de direitos, de mudanças no modelo econômico ou até da adaptação de costumes. As crises vividas pelos Estados Unidos durante o período da Grande Depressão em 1929 e durante a crise imobiliária em 2008, pela Europa durante o pós-guerras e, mais recentemente, pelo mundo, durante a Pandemia do COVID-19, são apenas alguns exemplos de eventos que chacoalharam a economia e o mercado de trabalho, e necessitaram da implementação de medidas flexibilizatórias para se adaptar aos períodos de conturbação.

Portanto, partindo do pressuposto de que sempre haverá crises, é preciso responder à pergunta: “Como deve o Direito se comportar perante tais situações?”.

Para Ribeiro (2017, p. 114), a resposta é que as flexibilizações, por serem inevitáveis, devem ser bem-vindas, desde que observado, no entanto, o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social. Sobre ele, o autor comenta:

Simplificando o desenho conceitual: a cláusula de vedação do retrocesso social impõe ao legislador, de modo geral, e ao administrador público, de maneira particular, um limite à sua atuação, de modo que ela não possa ir além das fronteiras básicas do sistema de proteção social sem antes esgotar toda e qualquer possibilidade que preserve os direitos sociais conquistados, tanto mais se esses direitos constituírem exatamente os mais universalizáveis da ordem jurídica.

Nascido em meio a um cenário europeu de pós-guerra, especialmente na Alemanha dos anos 60 e 70, em que o novo modelo de Estado Social se mostrava insustentável financeiramente em relação às novas exigências sociais, o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social começou a ser pensado pelos economistas alemães como uma forma de impedir que os direitos trabalhistas viessem a ser afastados como uma forma imediata de remediar a crise (Ribeiro, 2017).

Uma outra denominação comumente associada a esse princípio é o termo “Efeito Cliquet”, o qual, apesar de ter surgido como um termo francês usado por alpinistas para simbolizar uma situação em que não mais cabe retroceder na jornada, foi emprestado à Disciplina dos Direitos Humanos para exprimir a impossibilidade de retrocesso aos Direitos Humanos e Fundamentais (Lima *et al*, 2021).

Canotilho (2003, p. 338) traz uma visão mais abrangente ao princípio, incluindo nos direitos que não podem sofrer retrocesso social os direitos dos trabalhadores:

A ideia aqui expressa também tem sido designada como proibição de “contrarrevolução social” ou da “revolução reacionária”. Com isso quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A “proibição de retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (...) em clara violação do princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana.

Para o autor, é cristalino que o referido princípio não objetiva a prevenção, tampouco se prontifica como solução para as crises sociais e econômicas como

realidade factual. O que o princípio busca é garantir que, nesses cenários de crise e de consequente flexibilização jurídica, não se permita a extrapolação dessa última seja capaz de gerar retrocessos sociais e jurídicos (Lauffer e Anguioni, 2019).

Trata-se, de uma maneira objetiva, de uma visão mais holística e principiológica do instituto do direito adquirido, voltada, de uma forma introdutória e geral, para o tratamento dos Direitos Humanos e Fundamentais. Aqui, o que a Disciplina dos Direitos Humanos reproduz, é a valorização do Direito como um processo de constante evolução e aperfeiçoamento, de forma que seria contraintuitivo que se permitisse o desmerecimento das conquistas históricas dos direitos no decorrer do tempo (Canotilho, 2003, Ribeiro, 2017).

Por uma outra visão, Delgado (2019, p. 68) traça a primeira conexão entre o princípio em baila e o Direito do Trabalho, associando-o diretamente com o Princípio da Norma Mais Favorável dentro de uma lógica de Direito Internacional de Trabalho, definindo-os da seguinte maneira:

A primeira diretriz informa que regras internacionais de direitos humanos — inclusive trabalhistas — não de traduzir somente confirmações ou avanços civilizatórios no plano interno a que se dirigem, não podendo prevalecer caso signifiquem diminuição de padrão protetivo em contraponto com as regras internas já existentes. A segunda diretriz, muito próxima à anterior, informa que, no cotejo entre regras internacionais e regras internas sobre a mesma matéria, firma-se a hierarquia normativa pelo critério da norma mais favorável à pessoa humana tutelada (no caso do Direito do Trabalho, pela pessoa do trabalhador).

Ou seja, nota-se que, apesar de ter surgido como um princípio geral da disciplina dos Direitos Humanos, pela própria natureza onipresente da matéria no universo jurídico, o princípio tem encontrado espaço para ser utilizado como um viés interpretativo das mais diversas searas jurídicas, sendo a do Direito do Trabalho a que nos interessa no presente trabalho.

Feitas as devidas explanações conceituais, não configura surpresa que, ao pôr a Reforma Trabalhista sob a luz desse novo postulado, faz-se pertinente questionar se a gravidade das mudanças engendradas por ela excedeu a mera flexibilização *in pejus* de direitos trabalhistas, atingindo patamar refratário quanto à proteção de um padrão mínimo civilizatório já conquistado e estabelecido no Direito do Trabalho.

Em seu texto, Ribeiro (2017, p. 120) explica como, em períodos de crise, a diluição dos direitos trabalhistas, sob a desculpa de fomentar a geração de empregos,

é sempre a primeira opção quando se pensa em medidas de mitigação de colapsos econômicos:

O busílis pode ser colocado, resumidamente, assim: diante de um cenário de crise econômica, não seria a hipótese de mitigar a salvaguarda dos direitos sociais – notadamente os trabalhistas –, de modo a permitir a extensão deles a uma parcela maior da população (menos direitos para mais gente!), atualmente desassistida, e, com tal providência, incorporá-la ao mercado de trabalho e, por tabela, ao mercado de consumo? É que, para os defensores dessa corrente, o excesso de proteção afasta o investidor e torna cara a contratação. Simplificar e baratear poderiam ser o caminho, gerando emprego.

No entanto, esses direitos trabalhistas, tão facilmente flexibilizados e colocados como empecilho para o desenvolvimento econômico empresarial, são verdadeiras conquistas históricas, sendo que grande parte deles foram adquiridos há menos de 100 anos, com a implementação da CLT (BRASIL, 1943). Nas palavras de Ribeiro (2017, p. 121), “nos períodos de crise, não me parece justo caber aos trabalhadores serem os primeiros a arcar com os custos dos ajustes.”.

Para Teixeira (2017), a Reforma simboliza retrocesso ao cenário de direitos do século XIX pela sua tentativa de desmonte completo do Direito do Trabalho, através de ataques em três diferentes frentes: a desvinculação dessa disciplina do seu papel protetor, através da flexibilização exacerbada; a dificuldade do acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, sob a justificativa de desengarrafar o judiciário trabalhista; e o enfraquecimento da atuação da Justiça do Trabalho nas negociações coletivas, deixando-a cega quanto à inversão de sentido das negociações.

Naturalmente, por permitir a realização de um diálogo equilibrado entre empregado e empregador, as negociações coletivas figuram como a melhor e mais justa forma de resolução de conflitos da seara trabalhista. É por meio delas que o trabalhador, por intermédio dos sindicatos, consegue reivindicar direitos e adequar normas jurídicas à sua realidade de emprego. Um ataque a esse instituto retira do trabalhador o que talvez seja a sua única fonte controlável de melhoria social. Portanto, para Scarpa (2023, p. 324) conclui:

As negociações, também, deverão observar ao princípio da vedação ao retrocesso social ou efeito *cliquet*. Nesse sentido, remetem tanto a cláusula aberta constante no artigo 5º, §2º da CF, quanto ao artigo 7º, caput da CF que assim, dispõe “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria da condição social...

No entanto, para a autora, a validação da flexibilização *in pejus*, isto é, a redução de direitos sem qualquer cláusula compensatória, por meio da negociação coletiva e prevista no novo art. 611-A, §2º, vai diretamente ao encontro do referido princípio.

Ribeiro (2017), apesar de compreender a necessidade da Reforma e até a positividade de algumas mudanças pontuais, também considera que ela, em sua essência ideológica e na maior parte das medidas por ela trazida, encarna um grave retrocesso social.

Efetivamente, numa dimensão mais restrita, penso que a reforma trabalhista operada e objeto desta pequena análise é, no microcosmo sociológico que partilhamos, em expressiva medida e em mais de um dos seus pontos, um caso de retrocesso não somente do direito trabalhista, mas é, do mesmo modo, um passo atrás do senso ético hodierno (nada obstante, não só isso!) aplicado às relações laborais, do que dão testemunho a permissão, que se levou a efeito sem qualquer discussão mais ponderada, aparentemente, de que as mulheres grávidas possam trabalhar submetidas a condições insalubres, bem assim a portaria ministerial que relativizou o combate ao trabalho escravo, ao que voltarei adiante (Ribeiro, 2017, p. 113).

Vale ressaltar, a permissibilidade do não afastamento obrigatório de mulheres gestantes de ambiente de trabalho insalubre citada pelo autor foi alvo da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.938, onde o STF decidiu pela inconstitucionalidade da norma. Em seu voto, a então Ministra Rosa Weber caracterizou a alteração feita pela Lei nº 13.467/17 como um “inegável retrocesso social” pelo “menoscabo ao direito fundamental à saúde da mãe trabalhadora” (STF, 2019, p. 54).

Entretanto, apesar do reconhecimento de seu incontestável caráter refratário pelo STF, o qual, em futuras decisões, como a do Tema 1046, não repetiria o mesmo entendimento, essa alteração feita pela Reforma não é a única que merece ser questionada.

Na verdade, antes mesmo da publicação da Lei nº 13.467/2017, quando ainda se tratava do PLC/38, 17 dos 27 ministros do TST enviaram um documento formatado pela ANAMATRA ao Senado Federal, por meio do qual, fizeram mais de 50 considerações jurídicas acerca do caráter prejudicial ao trabalhador de inúmeras alterações propostas no então projeto de lei.

Ou seja, se não bastasse a indignação da classe trabalhadora, dos sindicatos, do Ministério Público do Trabalho e da doutrina majoritária, até o próprio judiciário

enxergou na Reforma Trabalhista uma tentativa desleal de esvaziar por completo o Direito do Trabalho, em especial no que tange às mudanças na natureza da negociação coletiva, caracterizando, em mais de uma instância, um verdadeiro retrocesso social.

5 CONCLUSÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso teve por objetivo primordial a realização de uma análise crítica da Lei nº13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, e de suas reais implicações no instituto da negociação coletiva de trabalho, verificando, também, se estas estão em conformidade ou não com a principiologia do Direito do Trabalho.

De início, através do desenvolvimento de um estudo doutrinário compreensivo sobre o contexto histórico, político e econômico que deu origem à implementação da Reforma Trabalhista, ficou claro que a mesma se fez mais que necessária.

De fato, as rápidas mudanças de paradigma e de demandas do mercado do trabalho a partir da disseminação da globalização, o latente descompasso entre a realidade que se formava e a legislação, além do cenário de plena crise empregatícia, são todas situações que, para a grande parte da doutrina, tornaram imperativa a implementação de algum tipo de reformulação do arcabouço legal trabalhista.

Durante a apreciação das mudanças trazidas pela Reforma, focou-se na análise, principalmente, daquelas que afetavam, direta ou indiretamente, a natureza e o funcionamento das negociações coletivas, ferramenta crucial para o estabelecimento de um diálogo equilibrado entre duas partes inerentemente desiguais.

No presente estudo, foi feito um extenso levantamento do posicionamento de grande parte da doutrina trabalhista e constitucionalista a fim de compreender o real impacto causado pelas mudanças legislativas. Como resultado, restou compreendido que, para uma larga maioria, a Reforma é prejudicial em relação aos direitos trabalhistas, e em especial à negociação coletiva, em diversos pontos.

Verificou-se, também, que o problema não estava nas mudanças pontuais feitas na legislação, as quais, apesar de impactantes, por si só, não revelavam claras consequências, mas sim em um olhar na Reforma como um todo. Através da alteração de vários dispositivos legais, ela desregulou os mais diversos fronts de defesa dos direitos trabalhistas, como alterações na atuação da Justiça do Trabalho, afastando-a de sua função coordenadora das negociações coletivas, na atuação e no financiamento sindical, retirando-lhes a obrigatoriedade do pagamento da contribuição que compunha a maior parte de sua renda e dificultando a sua atuação como protetor

e reivindicador dos direitos trabalhistas e também na própria possibilidade de reduzir e afastar diversos direitos caros ao trabalhador por meio da negociação coletiva.

Durante a análise de vários desses pontos que foram alterados pela Reforma, percebeu-se que, ao fazer uma conexão entre eles e suas repercussões em outros dispositivos, a Reforma realizou um verdadeiro desmonte do sistema de proteção trabalhista, invertendo o valor da negociação coletiva como um instrumento de reivindicação de direitos e de proteção aos trabalhadores, para um instituto fraco, por meio do qual o trabalhador não só não tem mais a certeza de que verá uma melhoria dos seus direitos, como também de que os já adquiridos serão respeitados.

De uma maneira geral, é aceitável a utilização da flexibilização de direitos como uma forma de forma de atenuação dos efeitos de uma crise. Para Ribeiro (2017), isso vai além, sendo inevitável, dentro de um contexto capitalista moderno, a ocorrência de crises cíclicas, e conseqüentemente, algum grau de desregulamentação legislativa.

No entanto, quando essa flexibilização é tanta a ponto de invadir o espaço protetivo de diversos princípios do Direito do Trabalho, e pior, dos Direitos Humanos, fica claro que ela não foi feita da forma correta.

Para Cassar (2017a), a maneira correta de realizar o que a Reforma Trabalhista sonhou seria a flexibilização dos direitos trabalhistas pautada no equilíbrio entre o Princípio da Proteção ao Trabalhador e a manutenção da saúde da empresa. Ou seja, uma troca, uma transação, o que, de acordo com Delgado (2019), é a própria essência da negociação coletiva.

Entretanto, o presente trabalho concluiu que as mudanças trazidas pela Lei nº13.467/2017 não respeitaram esse equilíbrio, pendendo muito mais para o lado da empresa que o do trabalhador, desvinculando-se da ideia do Direito do Trabalho como ferramenta de proteção do trabalhador e de promoção do equilíbrio necessário para que a relação entre empregado e empregador possa ser a mais harmoniosa possível.

Não só isso. Por ir de encontro aos princípios mais básicos da seara justrabalhista e fomentar a expressa supressão de direitos conquistados a partir do suor e sangue dos trabalhadores, a Reforma se desvincula também da própria natureza do Direito como instrumento de constante evolução da humanidade e da Justiça.

Portanto, a disciplina dos Direitos Humanos, por dispor acerca daquilo que deve ser inegável à humanidade, deve figurar como ponto importante na discussão da

validade de qualquer alteração legislativa de cunho mitigador de direitos, de forma que aqui não foi diferente.

A pesquisa, então, em sua última investida, concluiu que, por tratar os direitos trabalhistas como moeda de troca em prol do progresso e por utilizar as negociações coletivas não como ferramenta de transação, mas sim de descarte dos padrões mínimos conquistados pelos trabalhadores, a Reforma Trabalhista violou não só o Princípio da Proteção ao Trabalhador e o Princípio da Norma Mais Favorável, mas também o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, representando, sem sombra de dúvidas, um passo na direção oposta da evolução do Direito.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros Editora, 2008. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos_humanos_stricto_sensu/alexey-robert-teoria-dos-direitos-fundamentais.pdf. Acesso em 06 mar. 2025.

ANAMATRA. **PLC n. 38/2017-Documento de Considerações Jurídicas**. Brasília: 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/files/Consideracoes-Reforma_Ministros.pdf. Acesso em: 10 mar. 2025.

BALTAR, P. *et al.* **Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira**. Berlim: Global Labour University, 2010. Disponível em: https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No._9_portuguese.pdf.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Editora Ltr. 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1934)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 21 dez. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. Constituição (1988)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 229 de 28 de fevereiro de 1967**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Brasília, DF, 28 fev. 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis

nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. **Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: seção 1, Brasília, DF, 3 jun. 1964. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4330.htm. Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n. 4.923/65, de 23 de dezembro de 1965**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Brasília, DF, 23 dez. 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm. Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5447065>. Acesso em 17 fev. 2025

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 18 set.2024.

BRILHANTE, G. M. C; PATTERSON, P. F; OLIVEIRA, R. C. N. Tema 1.046: Indisponibilidade de direitos e negociação coletiva. In: trabalho **Direito coletivo do trabalho e direito sindical** - 1.ed. – Curitiba: Editorial Casa, 2023. Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-08/e-book-direito-coletivo-do-trabalho-e-direito-sindical_0.pdf. Acesso em: 10 mar. 2025.

CAMPOS, André Gambier. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf. Acesso em: 05 jan. 2025.

CAMPOS, H. A. A.; SOUZA, L. R de. **A autonomia negocial e a flexibilização dos direitos trabalhistas: a subversão do effet cliquet (princípio da vedação do retrocesso)**. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. MARTINEZ, Luciano. Desafios da reforma trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 207-222.

CARRANÇA, Thais. **Como 13º salário surgiu de greve geral após vitória do Brasil na Copa de 1962.** 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c2ln4p18r2ro>. Acesso em: 20 jan. 2025.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.** Brasília, Mercado de Trabalho, v. 63, out. 2017. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 15 jan. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Método, 2017b.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017.** 14 ed. São Paulo. Método, 2017a. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/file:///C:/Users/migui/Downloads/volia-bomfim-cassar-direito-do-trabalho_compress.pdf. Acesso em 18 set 2024.

COLOMBI, A. N. et al. **Panorama do sindicalismo no Brasil 2015-2021** [livro eletrônico]. -- 1. ed. -- São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2022. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/19776-20221202.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2025.

DAMASCENO, Julia Oliveira; BATISTA, Carolina Pinheiro; OLIVEIRA, Ana Maria Caldeira. A reforma trabalhista e as implicações para a saúde do trabalhador. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, Brasil, v. 21, p. e0007, 2021. DOI: 10.11606/issn.2316-9044.rdisan.2021.156343. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/156343>. Acesso em: 16 fev. 2025.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota Técnica nº 151: A Importância da organização sindical dos trabalhadores.** São Paulo: DIEESE, 2015. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.dieese.org.br/imagens/publicacoes/nt151.pdf>.

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.pdf. Acesso em: 14 fev. 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota Técnica nº 200: Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical.** São Paulo: DIEESE, 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/file:///C:/Users/migui/Downloads/notaTec200financiamentoSindical.pdf. Acesso em 16 fev. 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Boletim Negociação nº 52 – Resultados de 2024. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2024/boletimnegociacao2024.html>. Acesso em: 05 mar. 2025.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social, 1890-1920.** 2 ed. São Paulo: Companhia da Letras, 2016.

FERNANDES, B. B; GURGEL, C. M. M. Flexibilização de direitos pela via do negociado sobre o legislado: duas visões distintas sob a égide da Lei 13.467 de 2017. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas**, Pelotas, RS, v. 06, n. 1, out. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/revistadireito/article/view/17410>. Acesso em 14 out. 2024.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós constituinte. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n. 17, v. 2, 2009. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4333/1/bps_n.17_vol02_trabalho_renda_v02.pdf. Acesso em 06 jan. 2025.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 77–104, jan. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>. Acesso em: 20 set. 2024. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990 – 2005**. Orientador: Prof. Dr. Carlos Alonso Barbosa de Oliveira. 2007. Tese (Doutorado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2007. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/03/Tese-Jose-Dari-Krein.pdf>. Acesso em 05 jan. 2025.

LAUFFER, B. M; ANGUINONI, G. Reforma Trabalhista e Efeito *Cliquet*: retrocesso quanto aos direitos fundamentais relacionados à jornada de trabalho. **Rev. Esc. Jud. TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 221-244, jul./dez. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho** - 41ª Edição 2025. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p.71. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 13 mar. 2025.

MOTTA, Pedro Henrique de Castro; REZENDE, Ana Victória Linhares. A REFORMA TRABALHISTA E O PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR: NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 217–226, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22426>. Acesso em: 14 mar. 2025.

MPT. **Estudo aponta que reforma trabalhista é inconstitucional**. 2017. Disponível em: <http://www.prt2.mpt.mp.br/419-estudo-aponta-que-reforma-trabalhista-e-inconstitucional>. Acesso em: 13 out. 2024.

MPT. **Nota Técnica nº1, de 27 de abril de 2018**. 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-conalis-mpt-n-1-de-27-de-abril-de-2018/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 20 jan. 2025

NATUSCH, Igor. **18 de junho de 1349: é editado na Inglaterra o Ordinance of Labourers 1349, uma das primeiras leis de caráter trabalhista do mundo**. 2024. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/18-de-junho-de-1349-e-editado-na-inglaterra-o-ordinance-of-labourers-1349-uma-das-primeiras-leis-de-carater-trabalhista-do-mundo/>. Acesso em 10 jan. 2025.

NUNES, Rizzatto. **Manual de Introdução ao Estudo do Direito**. 14^a ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: pdfcoffee.com_manual-de-introducao-ao-estudo-do-direito-2017-rizzatto-nunes-pdf-free.pdf. Acesso em: 06 mar. 2025.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Reforma trabalhista: comentários à Lei 13.467/2017 de 13 de julho de 2017**. São Paulo: LTr, 2017.

RENAULT, L.O.L; FABIANO, I.M.A. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de trabalho – Alguma verdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.77, n. 4, p.204-230, out/dez. 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28341/008_renault_fabianf.pdf?sequence=. Acesso em: 05 jan. 2025.

RIBEIRO, Fábio Túlio Correia. A reforma trabalhista sob a ótica da cláusula de vedação ao retrocesso social, observada a força centrípeta das contingências econômicas – um novo round de uma velhíssima batalha. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 4, p.95-155, out/dez. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128092/2017_ribeiro_fabio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 out. 2024.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina, 2023. E-book. ISBN 9786556278308. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556278308/>. Acesso em: 19 set. 2024.

SCHERER, Clóvis. **Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma**. In: Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Org: José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf). Acesso em 20 fev. 2025.

SCHUCK, Johann. **As inconstitucionalidades da reforma trabalhista e as principais mudanças na vida do(a) trabalhador(a)**. 2018. Disponível em: <https://johannschuck.jusbrasil.com.br/artigos/483561346/asinconstitucionalidades->

da-reforma-trabalhista-e-as-principais-mudancas-na-vida-do-a-trabalhador-a?ref=topic_feed. Acesso em 24 jul. 2024.

SILVA, Gaspar Rezende da. **Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. 2017. 159f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. E-book.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Negociação Coletiva como eixo central do Direito do Trabalho**. Direito coletivo do trabalho e direito sindical. 1 ed. Curitiba: Editorial Casa, 2023. E-book. Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-08/e-book-direito-coletivo-do-trabalho-e-direito-sindical_0.pdf. Acesso em 14 out. 2024.

SOUTO MAIOR, J. & SEVERO, V. S. **201 ataques da reforma aos trabalhadores**. 2017a. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em 24 jul. 2024.

SOUTO MAIOR, J. & SEVERO, V. S. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista – ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, São Paulo/Porto Alegre, Ano V, n. 9, out. 2017b. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/130413>. Acesso em 15 jan. 2024.

SOUTO MAIOR, J. **A quem interessa essa “reforma” trabalhista?** 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso em: 14 out. 2024.

SOUTO MAIOR, J. **O STF (no ARE 1.121.633) não fixou tese de que o negociado prevalece sobre o legislado, para o efeito de eliminar direitos trabalhistas**. 2022. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/o-stf-no-are-1-121-633-nao-fixou-tese-de-que-o-negociado-prevalece-sobre-o-legislado-para-o-efeito-de-eliminar-direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 02 mar.2025.

STURARO, A. L. P. A ultratividade e as normas coletivas de. In: trabalho **Direito coletivo do trabalho e direito sindical** - 1.ed. – Curitiba: Editorial Casa, 2023.

Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-08/e-book-direito-coletivo-do-trabalho-e-direito-sindical_0.pdf. Acesso em: 10 mar. 2025.

TEIXEIRA, M. A. et al. **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 328 p. 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2025.

TOLEDO FILHO, M. C. TEMA 1046 DO STF: análise contextual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 56, pp. 85-96, 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181330/2020_toledo_filho_manuel_tema1046stf_analise.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=O%20leading%20case%20do%20tema,mais%20improv%C3%A1veis%20a%20ser%20selecionado. Acesso em 03 mar. 2025.