

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO

CAMPUS LAGOA VERMELHA

FACULDADE DE DIREITO

Mauricio Oliveira da Silva

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS
PÓS REFORMA: A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO
ARTIGO 611-A DA CLT NO QUE SE REFERE ÀS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS FRENTE AOS DIREITOS
INDISPONÍVEIS

Lagoa Vermelha

2019

Mauricio Oliveira da Silva

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS PÓS
REFORMA: A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 611-
A DA CLT NO QUE SE REFERE ÀS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS FRENTE AOS DIREITOS INDISPONÍVEIS

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Campus Lagoa Vermelha, da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob a orientação da Professora Me. Maira Angélica Dal Conte Tonial.

Lagoa Vermelha

2019

Mauricio Oliveira da Silva

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS PÓS
REFORMA: A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 611-
A DA CLT NO QUE SE REFERE ÀS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS FRENTE AOS DIREITOS INDISPONÍVEIS

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da
Faculdade de Direito, Campus Lagoa Vermelha, da
Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Ciências
Jurídicas e Sociais, sob a orientação da Professora
Me. Maira Angélica Dal Conte Tonial.

Aprovado em _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Me. Maira Angélica Dal Conte Tonial - UPF

Prof.

Prof.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais João e Eroni, seres humanos incríveis que seguraram minha mão em todas as situações da vida. Duas pessoas que nunca mediram esforços para meu sucesso, abdicando de muitos objetivos próprios para ver a realização dos meus sonhos. Sem vocês nada disso seria possível, por isso, minha eterna gratidão e todo o meu amor.

Agradeço também aos meus irmãos Eliane e João Júnior, pessoas iluminadas que sempre estiveram disponíveis a me ajudar, trazendo sentimentos que me fortaleceram e me incentivaram a chegar até aqui.

Aos meus sobrinhos, Vinícius e Lucas, crianças que me despertaram um amor incondicional, que supera qualquer dificuldade.

Agradeço à Professora Mestre Maira Angélica Dal Conte Tonial, por tão bem conduzir o desenvolvimento deste projeto, pelo apoio e instigação a pesquisa, por me atender aos meus chamados em qualquer momento. Um exemplo de profissional e ser humano, ao qual me inspiro.

À Universidade de Passo Fundo, grande parte do corpo docente, direção e administração que me acolheram e me fizeram abrir os olhos para novos horizontes, contribuindo para a minha carreira pessoal e profissional.

Por fim, os meus sinceros agradecimentos aos demais familiares, colegas de curso, amigos do trabalho e demais amigos, em especial à Laura e à Glauciane, e todos que de alguma forma contribuíram na realização deste sonho.

Minha eterna gratidão e estima a cada um.

RESUMO

A flexibilização das leis trabalhistas é uma ferramenta utilizada com o intuito de gerar empregos e diminuir os custos de produção, beneficiando empresas que enfrentam crises econômicas. Nesse aspecto, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, foi a alternativa encontrada pelo governo brasileiro no ano de 2017 para tentar lidar com uma crise econômica e social, a qual gerou grandes índices de desemprego, possibilitando, entre outras coisas, a viabilidade de negociações coletivas de direitos considerados indisponíveis dos trabalhadores. De acordo com essa premissa, poderia haver a sobreposição do negociado sobre o legislado referente a direitos indisponíveis, criando, assim, um preocupante precedente sobre o assunto, indo de encontro com todo sistema protecionista do Direito do trabalho e da Constituição Federal. Neste diapasão, o presente trabalho se propõe a analisar, em análise de princípios que regem esse ramo da ciência jurídica, argumentos contra e a favor à reforma e as normas constitucionais, a nova perspectiva para o Direito do Trabalho, especialmente as relações coletivas trabalhistas, diante da possibilidade de grande precarização das condições de trabalho com supressão de direitos trabalhistas e garantias mínimas estipuladas na legislação.

Palavras-chave: Negociações Coletivas. Precarização. Reforma Trabalhista.

"Mother, should I trust the government?"
Pink Floyd.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 OS PRINCÍPIOS FRENTE À REFORMA TRABALHISTA	10
2.1. Os princípios constitucionais aplicáveis ao direito do trabalho	12
2.2. Princípios específicos do Direito do Trabalho	16
2.3. Os princípios indispensáveis que norteiam as relações coletivas.....	19
3 REFORMA TRABALHISTA	25
3.1. A motivações da reforma trabalhista de acordo com Projeto de Lei número 6.787/2016	25
3.2. Posicionamentos a favor da reforma trabalhista com enfoque nas relações coletivas	28
3.3. Disposição contra a reforma trabalhista com enfoque nas relações coletivas.....	32
4 A REFORMA TRABALHISTA FRENTE O ARTIGO 611-A DA CLT.....	38
4.1. As mudanças trazidas pelo artigo 611-A da CLT e seus efeitos para o empregado.....	38
4.2. Negociações coletivas de direitos indisponíveis trazidos pelo artigo 611-A da CLT e a ofensa aos princípios basilares trabalhistas	42
4.3. A inconstitucionalidade dos incisos I, III, IX, XII e XIII, todos do artigo 611-A da CLT	46
5 CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

A flexibilização de normas trabalhistas surgiu na década de 70, visando a diminuição de custos de produção diante da crise econômica causada pela queda do mercado de petróleo, possibilitando às empresas possibilidades de se reerguerem. Isso porque, havia o entendimento de que as exigências trabalhistas eram uma barreira que impossibilitava as empresas de desvencilhar-se da crise, havendo, diante disso, a necessidade de diminuir tantos direitos trabalhistas que trazem encargos aos empregadores.

Dessa forma, essa ideia objetiva sacrificar o social em prol do capital, surgindo, como forma de justificar o sacrifício dos direitos trabalhistas, a alegação de modernização das leis trabalhistas. Entretanto, como poderá ser observado posteriormente, que tal ideia, promovida pela filosofia neoliberalista, somente promoveu precariedade das condições de labor, piorando a qualidade de vida dos empregados, sem melhorar significativamente a economia.

No Brasil, a flexibilização permanece atual, havendo, no ano de 2017, a promulgação da Lei nº 13.467/2017, inserindo novos dispositivos e mudando os já existentes na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), concretizada durante o governo Temer.

A principal motivação para flexibilizar as leis laborais decorreu da crise econômica instalada no país, a qual sobrecarregou as empresas e, naquela mesma perspectiva mencionada anteriormente, vislumbrou-se a necessidade de abrandar as leis protetivas dos trabalhadores a fim de desonerar os empregadores dos encargos suportados com o social, abrindo margem para crescimento da economia.

Tal legislação, com entrada em vigor há cerca de dois anos, inseriu e alterou na CLT inúmeros dispositivos que são temas de grandes discussões, por terem abrandado demais alguns direitos essenciais dos trabalhadores, ferindo princípios e até mesmo a Constituição da República Federativa do Brasil.

Nesse passo, com essa “modernização” alegada, com natureza de supressão de direitos, não é e nunca será capaz de afastar qualquer crise econômica e gerar mais empregos, mas sim gerará instabilidade e precariedade nas relações trabalhistas, expandindo a crise social.

No entanto, muitos defendem essa flexibilização, alegando a necessidade de tornar as relações de trabalho mais equitativas, pois o empregado goza, hoje, de superproteção, o que onera o empregador e impede a formação de novos postos de trabalho, impedindo a diminuição dos índices de desemprego.

Nesse mote, e diante de tais circunstâncias, o presente trabalho se propõe a analisar uma das mais preocupantes medidas flexibilizadoras dessa reforma: a possibilidade de negociações coletivas de direitos considerados indisponíveis.

Com a reforma trabalhista, houve a modificação do artigo 611-A da CLT, inserindo possibilidade de negociar direitos indisponíveis e tal situação fere inúmeros princípios do Direito Trabalhista e também da Constituição Federal, além de tornar a saúde do trabalhador precária.

Portanto, o estudo monográfico evidenciará os aspectos constitucionais do referido artigo, analisando entendimentos doutrinários a respeito da temática, empregando uma metodologia bibliográfica que se utilizará de livros, artigos científicos, trabalhos acadêmicos, bem como atualidades relacionados ao tema. Destaca-se que este trabalho não tem a pretensão de findar todas as nuances do tema, objetivando apenas evidenciar os principais pontos de conhecimento sobre o tema, analisando, inclusive, a constitucionalidade da norma legal.

No primeiro capítulo será feito um estudo acerca dos princípios constitucionais que regem o Direito Trabalhista, além dos específicos do Direito do Trabalho e aqueles indispensáveis às negociações coletivas, no qual será evidenciada a importância dos princípios frente à Reforma Trabalhista. No segundo capítulo será feito um breve estudo sobre as motivações que levaram à edição da Lei nº 13.467/2017, bem como as posições de inúmeros autores que vão ao encontro e de encontro com a referida reforma. E, por fim, no terceiro capítulo, irá se destacar a proposta reformista que defende a impossibilidade de negociações coletivas de direitos indisponíveis, alertando para os malefícios que essa possibilidade pode trazer aos trabalhadores bem como a afronta a vários princípios e normas constitucionais a respeito do tema, demonstrando-se a inconstitucionalidade do artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O método de abordagem utilizado é o dedutivo, pois o trabalho parte da ideia geral de proteção social diante de princípios imprescindíveis de proteção ao trabalhador. Ainda, o estudo se desenvolveu a partir da pesquisa bibliográfica, uma vez que são objeto de pesquisa, doutrinas jurídicas e autores que tratam do assunto em artigos científicos, de forma a embasar a temática teórica. Assim, a reflexão sobre o tema mostra-se necessária, para a compreensão de que reformas são necessárias, exceto aquelas supressoras.

2 OS PRINCÍPIOS FRENTE À REFORMA TRABALHISTA

O Direito do Trabalho é um ramo da ciência jurídica, o qual, além de inúmeros pontos assegurados pela Constituição Federal, traz como forma de proteção às partes que dele usufruem a Consolidação das Leis Trabalhistas, vigente desde 10 de novembro de 1943, com suas alterações, principalmente pela Lei nº 13.467/2017, bem como inúmeros princípios indispensáveis.

Nesse passo, o presente capítulo busca abordar os princípios primordiais constitucionais aplicados ao Direito do Trabalho, demonstrando a força constitucional abrangida por esse ramo da ciência jurídica, bem como os princípios específicos do próprio direito laboral, e, por fim, aqueles que norteiam as relações coletivas trabalhistas.

O direito e a sociedade se influenciam mutuamente. Assim que, o direito faz parte do processo de adaptação dos seres humanos, pois criado para regular o convívio social e a sociedade, como um todo, introduzindo nas regras de convivência social, os valores que elegendem como fundamentais.

O Direito do Trabalho, tratado como um direito refletivo do interesse de toda a coletividade, abrangendo, em sua alma, a proteção dos vulneráveis de uma relação trabalhista, surgiu, de acordo com Raimundo Simão de Melo¹, justamente com a ideia de proteção dos trabalhadores. Naquele contexto, vulneráveis, expostos a situações degradantes os trabalhadores eram explorados e violados em seus direitos fundamentais. Assim, principalmente com a ocorrência da Revolução Industrial no século XIX, foi fator decisivo, conforme argumenta;

Como é sabido, o Direito do Trabalho nasceu por necessidade humanitária de se regulamentar as relações de trabalho entre empregadores e empregados, visando à proteção destes, em especial contra a sua exposição às mais indignas e desumanas condições de trabalho na Revolução Industrial, como jornadas excessivas, não existência de salário mínimo suficiente à manutenção das suas necessidades, seguridade social para os momentos de invalidez, velhice e outras necessidades fundamentais do ser humano. (MELO, 2018)

Assim, o direito trabalhista, como garantidor das garantias constitucionais alocadas na Constituição Federal de 1988, busca dar proteção a toda relação empregatícia, conferindo maiores cuidados à parte mais frágil dessa relação, qual seja, o empregado.

¹ Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-20/reflexoes-trabalhistas-papel-direito-trabalho-sociedade-contemporanea>> Acesso em: 18 mar. 2019.

Como menciona Carlos Henrique Bezerra Leite, “na sociedade contemporânea, o trabalho passa a ser um direito ao mesmo tempo humano e fundamental. É direito humano porque reconhecido solenemente nos documentos internacionais, desde o Tratado de Versalhes, de 1919.”. Inclusive, como tratado pelo próprio autor acima mencionado, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 reconhece como direito fundamental, em seu artigo 23, nº 1². (LEITE, 2018, p. 40).

Desta feita, observa-se que o Direito do Trabalho é um ramo legal que consiste na regulamentação da relação laborativa na sociedade e as relações empregatícias, abrangendo conjuntos de textos legais, objetivando proteger e melhorar as condições sociais dos trabalhadores.

Nas palavras de Octavio Bueno Magano (1991, p. 59), o direito trabalhista é o “conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”.

Nesse passo, de acordo com Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 1519), tem-se que tal ramo do direito engloba dois segmentos, o individual e o coletivo, todavia cada uma conta com regras, princípios, instituições e teorias próprias, sendo que o direito individual do trabalho trata da regulação do contrato e o coletivo das organizações coletivas de empregados e empregadores.

Dentro do direito coletivo há institutos particulares, como é o caso dos sujeitos coletivos e das negociações coletivas de trabalho, os quais possuem grande importância, exercendo papéis fundamentais quando se trata de organização coletiva de empregados e empregadores, bem como há inúmeros princípios que ajudam na interpretação das normas trabalhistas e na proteção eficaz do trabalhador.

Nas palavras de Enoque Ribeiro dos Santos e Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho, os princípios, em geral, possuem algumas funções fundamentais para a correta utilização de normas, para inspirar a criação de normas, o preenchimento de lacunas existentes, entre outros, mencionando:

² Artigo XXIII: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.” Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2019.

Possuem funções específicas, quais sejam, a função informadora (inspiram a criação de normas, dando fundamento ao ordenamento jurídico), a função interpretativa (fornecem critérios orientadores sobre o significado e o alcance), a função normativa (integram o direito nas lacunas da lei) e a função integradora (preenchem ou colmatam as lacunas ou omissões da lei em regência). (SANTOS, HAJEL FILHO, 2018, p. 130)

Dessa forma, pode-se perceber a grande importância dos princípios às normas como um todo, em especial ao direito do trabalho, ligado a direitos fundamentais e indisponíveis dos seres humanos.

2.1. Os princípios constitucionais aplicáveis ao direito do trabalho

É prerrogativa de Constituição da República Federativa do Brasil a garantia de direitos básicos a todos os cidadãos, visando propiciar a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana, ainda mais em se tratando de situações de relação trabalhista.

Nesse passo, a Constituição Federal traz em seu bojo princípios fundamentais ligados ao direito do trabalho, os quais, em um Estado democrático, são responsáveis, nas palavras de Enoque Ribeiro dos Santos e Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho (2018, p. 128) “não apenas para garantir as liberdades públicas, mas para disponibilizar ao povo, detentor do poder, um instrumento político relevante de participação política, por meio de vários canais de acesso ao sistema de justiça.”.

Princípio, do latim “*principium*”, significa, numa acepção vulgar, o início, o começo, a origem das coisas. Conforme Luís Diez Picazo, citado por Paulo Bonavides, princípios designam “as verdades primeiras”, e aos têm, de um lado, “servido de critério de inspiração às leis ou normas concretas desse Direito positivo” e de outro, de normas alcançadas “mediante um processo de generalização e decantação dessas leis”. (BONAVIDES. 2002, p. 228/229).

Assim, os princípios são tidos como diretrizes, critérios e parâmetros para a interpretação do direito, compondo as normas no ambiente jurídico, ou seja, são base, fundamento das normas como um todo, conforme explicação de Rodolfo de Camargo Mancuso:

Já com relação aos princípios, outro desenho se apresenta, porque eles atuam no plano macro, tendo um caráter mais abstrato, como diretrizes, indicando critérios e parâmetros para a interpretação do Direito e para o *modus operandi* dos seus aplicadores, assim atuando como os pilares do edifício jurídico, com vistas a lhe conferir coesão interna, estabilidade e segurança. (MANCUSO. 2018, p. 68).

Portanto, podem ser caracterizados como os elementos inspiradores de leis e normas em geral, bem como autorizadores a dirimir eventuais lacunas da legislação buscando uma ampla proteção no meio jurídico.

Dentro dessa perspectiva, os princípios básicos gerais constitucionais são aplicáveis ao direito do trabalho com força de fonte, conforme explicita o artigo 8^o da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Dessa forma, têm-se inúmeros princípios gerais constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho, o permite apenas uma exemplificação daqueles que podem, de modo mais direto, influenciar e se vincular aos conflitos trabalhistas, como o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da isonomia ou igualdade, princípio da proteção, e demais garantias constitucionais que ajudam a dotar os princípios de eficácia (NASCIMENTO; NASCIMENTO. 2018, p. 156).

O princípio da dignidade da pessoa humana é alicerce da própria Constituição Federal de 1988, pois a República Federativa do Brasil, em seu artigo 1^o traz como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

E nesse ponto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia exemplifica essa ideia, quando refere que tal princípio aborda todos os pontos fundamentais do Estado Democrático de Direito:

Efetivamente, o princípio da dignidade humana é o próprio fundamento dos direitos humanos fundamentais, nos quais se inserem aqueles de ordem social e trabalhista. Justamente em razão disso, tem-se o princípio do valor social do trabalho, também de ordem fundamental. (GARCIA, 2017, p. 86)

Assim, a dignidade da pessoa humana é base para todos os direitos, especialmente ao direito trabalhista e aos princípios constitucionais que rodeiam esse ramo jurídico, com o objetivo específico de proteger a parte mais fraca de uma relação trabalhista.

³ Art. 8^o - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

⁴ Art. 1^o A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Nesse viés, há o princípio da isonomia ou igualdade, o qual vêm retratado no artigo 5º, *caput*, e inciso I⁵, da Constituição da República Federativa do Brasil, trazendo a ideia de igualdade perante a lei e perante ao juiz, o qual se reveste com o poder da lei.

A ideia básica do referido princípio é definida nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2018, p. 146), onde refletem que “O direito do trabalho trata desigualmente situações desiguais e igualmente situações iguais, com tendência maior para a realização da igualdade material”.

Nesse passo, a Constituição Federal deu maior ênfase dentro de tal princípio, quando vedou, em seu artigo 7º, incisos XXX e XXXI⁶, a diferença de salários, de exercícios, de funções, discriminações por sexo, idade, cor, estado civil e de pessoa portadora de deficiência.

Na mesma linha, há o princípio da proteção, de forma mais específica - atrelado ao direito laboral, ligado a questões fundamentais, como aquelas descritas nos incisos II, IV, V, VI, VIII e X⁷ do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil.

Essa proteção vem relacionada diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana e busca proteger liberdades essenciais e individuais de cada cidadão, especialmente nas relações de trabalho, para que haja um nivelamento entre o trabalhador, que se encontra em nível inferior no contrato de trabalho, e o empregador (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018).

Além disso, esse princípio embarca princípios processuais como o da inafastabilidade do poder Judiciário, do contraditório e da ampla defesa, da imparcialidade do juiz, da motivação das decisões, do devido processo legal, da razoável duração do processo, do juiz natural, da

⁵Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]

⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; [...]

⁷ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; [...] IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; [...] VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

licitude das provas, da autoridade competente, da publicidade dos atos processuais e do duplo grau de jurisdição (SANTOS; HAJEL FILHO, 2018).

Ademais, há garantias constitucionais, responsáveis por trazer eficácia a esses princípios, como aqueles presentes nos incisos XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXXV, XXXVI e LV⁸ do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil.

Diante disso, é possível verificar que tais princípios assumem papel imprescindível no Direito do Trabalho como um todo, conforme descreve Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2018, p. 157), “[...] todos esses princípios e garantias tem aplicação no direito do trabalho e nas diferentes questões que suscita, questões contratuais, individuais, coletivas, processuais, etc.”.

Ademais, o princípio da vedação do retrocesso encontra guarida no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, sendo um importante mecanismo para evitar que mudanças legislativas tragam precarização dos operários, por serem vulneráveis e hipossuficientes.

Neste diapasão, afirma Ivani Contini Bramante que as regras somente podem reformadas com o fim de trazer melhores condições laborais, nunca suprimir qualquer conquista:

[...] embora no art. 7º tenham sido elencados direitos aos trabalhadores, a única interpretação possível é a de que tais regras podem ser reformadas apenas para melhorar a condição social do trabalhador e jamais para subtrair direitos e conquistas das categorias, salvo quando o próprio constituinte autorizou. (BRAMANTE, 2017, p. 08)

⁸ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente; XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento; XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado; XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado; XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente; XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada; [...] LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes; [...]

Assim, a norma constitucional permite somente a possibilidade de novidade legislativa que venha a contribuir com os direitos laborais, sem suprimir qualquer direito concedido à qualquer categoria.

Diante disso, os princípios e garantias constitucionais gerais asseguram à todas as pessoas, mas protegem, principalmente, aquelas que figuram em uma relação individual ou coletiva de trabalho.

2.2. Princípios específicos do Direito do Trabalho

Além de princípios gerais, aplicáveis em todos os campos do direito trabalhista, há princípios específicos, próprios do direito do trabalho, tanto aqueles constantes na Constituição Federal, quanto aqueles reconhecidos pela doutrina e jurisprudência, os quais norteiam as relações trabalhistas trazendo maior proteção aos menos favoráveis, quais sejam, os empregados, trabalhadores.

Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 86) classifica os principais princípios próprios do direito do trabalho, como sendo o princípio de proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade e o princípio da continuidade da relação de emprego.

O princípio da proteção, dentro do direito do trabalho, buscando trazer maior ampliação da proteção ao trabalhador, se subdivide em três: o *in dubio prooperario*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 158).

Como princípio da proteção como *in dubio pro operário* traz a ideia de interpretação, pois busca interpretar um texto jurídico que traga dúvidas sobre seu verdadeiro sentido e alcance, da maneira mais benéfica ao trabalhador (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 158).

Já como princípio da aplicação da norma mais favorável, diz respeito sobre a hierarquia para a solução de problemas de aplicação de normas jurídicas, sendo que quando duas ou mais normas tratarem de uma mesma matéria, deverá prevalecer a que mais favorece o empregador (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 158).

E por fim, dentro do princípio da proteção, o princípio da condição mais benéfica trata da função de resolução de problemas com a aplicação de norma trabalhista no tempo, conforme explica Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento:

[...] tem a função de resolver o problema da aplicação da norma jurídica trabalhista no tempo, quando a norma cronologicamente posterior modificar ou suprimir um direito previsto pela norma anterior revogada, caso em que, para resguardar os direitos do trabalhador diante das transformações prejudiciais que podem afetá-lo, deve enunciar-se a preservação da condição de trabalho que mais beneficiá-lo, como forma de defesa de seu direito adquirido. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 158)

Assim, é nítida a intenção do princípio da proteção, subdividindo-se em três hipóteses para um maior alcance da custódia aos direitos dos empregados, sendo guardada para os direitos essenciais que necessitam serem preservados.

Na mesma linha, tem-se o princípio da irrenunciabilidade, o qual não admite a renúncia por parte do empregado de direitos assegurados pelo sistema jurídico trabalhista, diante de suas normas, em maioria, de ordem pública (GARCIA, 2017, p. 92).

Diante desse significado, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2018, p. 158), esse princípio “[...] tem por finalidade fortalecer as conquistas conferidas pelo ordenamento jurídico diante da fragilidade do trabalhador, que poderia abrir mão destas, realçando a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, sem, contudo, recusar a indisponibilidade das transações”.

Destarte, nítido o fim protetor dessa fonte, tendo em vista que busca preservar a indisponibilidade dos direitos conferidos aos trabalhadores, tanto de atos do próprio empregado, quanto de atos do empregador.

Ainda, há o princípio da primazia da realidade, o qual dá prioridade à verdade material diante da verdade formal, ou seja, objetiva que na relação de emprego deve prevalecer a realidade dos fatos, de forma efetiva, e não a verdade formal, isto é, forma construída que não condiz com a verdade (GARCIA, 2017, p. 94).

Por fim, tem-se o princípio da continuidade da relação de emprego, o qual tem a finalidade de preservar o contrato de trabalho, fazendo presumir-se ser a prazo indeterminado, mas permitindo, como exceção, a contratação por prazo determinado (GARCIA, 2018, p. 95).

Além disso, como refere Gustavo Filipe Garcia Barbosa (2017, p. 95), “A importância desse princípio revela-se não apenas ao conferir segurança ao empregado durante a vigência de seu contrato de trabalho, mas também na sua integração à empresa, favorecendo a qualidade do serviço prestado”.

Nesse sentido, essa fonte é de extrema importância para trazer segurança ao empregado, e, em consequência, melhorar a qualidade do trabalho, como destaca Gustavo Filipe

Garcia Barbosa (2017, p. 95, *apud* Sérgio Pinto Martins, 2000, p. 138), quando destaca que a “segurança do trabalhador no emprego, de não ser despedido, importa tranquilidade para poder trabalhar”; além disso, o empregador “passa a contar com trabalhadores experientes, já formados e com treinamento”.

Assim, o princípio da continuidade da relação de emprego busca a preservação do trabalhador no labor a que foi contratado, trazendo estabilidade e segurança ao seu meio de subsistência, contra atos ilícitos do empregador que poderiam pôr em risco, iminentemente, o emprego do cidadão.

No mais, há outros princípios e garantias específicas do direito trabalhista descritos na Constituição da República Federativa do Brasil, como: a liberdade de trabalho, retratado no artigo 5º, inciso XIII⁹, assegurando a liberdade para o exercício de qualquer tipo de atividade, ofício ou profissão, desde que seja de acordo com os ditames da lei; proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, descrita no artigo 7º, inciso I¹⁰; a irredutibilidade dos salários no artigo 7º, inciso VI¹¹; o reconhecimento de convenções e acordos coletivos, conforme artigo 7º, inciso XXVI¹²; proteção dos trabalhadores em face da automação, como dispõe o artigo 7º, inciso XXVII¹³; a liberdade sindical e a não interferência do Estado na organização sindical, descritos no artigo 8º e seu inciso I¹⁴, e; o direito a greve no artigo 9º¹⁵ da Magna Carta.

Diante disso, os princípios específicos do direito trabalhista têm a finalidade de proteger os direitos indispensáveis de todo trabalhador perante a sua fragilidade e, aliados à Constituição Federal, efetivar as garantias necessárias para a manutenção da ordem trabalhista.

⁹ Art. 5º, inciso XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...]

¹⁰ Art. 7º, inciso I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; [...]

¹¹ Art. 7º, inciso VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...]

¹² Art. 7º, inciso XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...]

¹³ Art. 7º, inciso XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; [...]

¹⁴ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; [...]

¹⁵ Art. 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

2.3. Os princípios indispensáveis que norteiam as relações coletivas.

As relações trabalhistas, como visto, além de possuírem inúmeros princípios fundamentais, os quais visam trazer efetividade e proteção ao empregado diante de sua fragilidade frente ao empregador, possuem também princípios que objetivam a proteção das relações coletivas de trabalho, relações estas abarcadas no direito coletivo, ramo específico e com regras individuais.

O direito coletivo do trabalho pode ser definido por Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 1319) como “[...] o segmento do Direito do Trabalho que regula a organização sindical, a negociação coletiva e os instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve”.

Como anteriormente referido, neste ramo do direito trabalhista há institutos particulares, como os sujeitos coletivos e as negociações coletivas de trabalho, os quais formam a estrutura do direito coletivo.

Os sujeitos coletivos são considerados as organizações de trabalhadores e patronais, geralmente instituídas através das organizações sindicais, responsáveis pela busca da defesa de direitos de interesses coletivas ou individuais de determinada categoria (ROMAR, 2017, p. 797).

Já as negociações coletivas podem ser entendidas como a autonomia coletiva dos particulares de elaboração de normas a serem aplicadas entre os sujeitos envolvidos, de acordo com a lei e com força de lei, conforme explica Gustavo Filipe Garcia Barbosa:

No âmbito da negociação coletiva de trabalho, para a instituição de convenções e acordos coletivos, os atores sociais exercem a autonomia coletiva dos particulares, que é um poder normativo, possibilitando a solução dos conflitos coletivos pelas próprias partes interessadas, estabelecendo normas mais adequadas para regular as relações jurídicas de trabalho. (GARCIA, 2018, p. 1415)

Nesse passo, é possível verificar a importância de tais normas coletivas para o direito do trabalho, pois possuem funções essenciais a todo o ramo coletivo, conforme descrevem Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento:

A Organização Internacional do Trabalho sublinha que as convenções coletivas de trabalho devem ser valorizadas, porque, entre outras razões, cumprem, efetivamente, uma função econômica como meio de distribuição de riquezas numa economia crescente ou um meio de concessões sindicais, numa época de crise. Cumprem também uma função social, de garantia de participação dos trabalhadores no processo

de decisão empresarial sobre interesses que dizem respeito aos assalariados e que, sem a participação deste, seriam resolvidos a margem da esfera sindical. Cumprem ainda uma função jurídica como técnica de composição de conflitos coletivos e de criação de vínculos normativos destinados a reger direitos e deveres de empregados e empregadores (Convenções da OIT ns. 98 e 154). (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 488)

Assim, a Organização Internacional do Trabalho sublinhou a necessidade de valorização das negociações coletivas, com a elaboração das Convenções números 98¹⁶ e 154¹⁷.

Diante do exposto, tal ramo do direito trabalhista, o qual possui autonomia na ciência jurídica, observa alguns princípios específicos que dão efetividade e segurança às normas coletivas e suas formas de aplicação.

Como princípio básico, com maior relevância dentro das negociações coletivas, há o princípio da autonomia privada coletiva, o qual, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, é definido como:

[...] o poder da autorregulamentação, resultante da livre e direta negociação entre sindicatos e empregadores em que tem como ideia primeira a concepção pluralista da sociedade e da ordem jurídica, com o reconhecimento de que o direito positivo não é obra exclusiva do Estado, cabendo aos grupos intermediários, inclusive às associações econômico-profissionais, instaurar liames jurídicos diretamente constituídos por elas, dos quais resultam normas jurídicas de obrigatoriedade admitida pelas leis. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 488)

Assim, pode-se perceber que a autonomia privada coletiva é a possibilidade que os agentes coletivos têm de elaborar normas de acordo com a lei e com obrigatoriedade de lei entre os sujeitos envolvidos.

Por sua vez, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 1319), de forma mais objetiva, explica que “A autonomia coletiva privada, assim, é um poder que se confere aos entes

¹⁶ A Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho trata do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949), e entrou em vigor no plano internacional em 18.7.51. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27.8.52, do Congresso Nacional, ratificada em 18 de novembro de 1952, promulgada pelo Decreto nº 33.196, de 29.6.53, com entrada em vigor no plano nacional em 18 de novembro de 1953. Trata, de forma objetiva, da proteção adequada a ser dada aos trabalhadores contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical, em matéria de emprego, bem como sobre medidas destinadas à promoção de negociações coletivas e à criação de organizações de trabalhadores e de empregadores. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 dez. 2018.

¹⁷ A Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho trata do Fomento à Negociação Coletiva, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12.5.92, do Congresso Nacional, ratificada em 10.7.92, promulgada pelo Decreto nº 1.256, de 29.9.94, com entrada em vigor no plano nacional em 10 de julho de 1993. Trata, em linhas gerais, de criação de medidas adequadas às condições nacionais para o estímulo às negociações coletivas. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 dez. 2018.

sindicais, de estabelecer normas coletivas de trabalho, a serem aplicadas às relações trabalhistas.”.

Portanto, a autonomia traduz o efetivo exercício do direito de firmar convenções e acordos coletivos de trabalho, os quais são tidos como verdadeiras fontes formais no direito trabalhista (GARCIA, 2017, p. 1319).

Na mesma linha, há o princípio da adequação setorial negociada, de muita importância o direito coletivo no que tange às negociações coletivas, pois ela indica quais as possibilidades e quais os limites que devem ser observados pelas normas coletivas.

Nesse passo, aliado ao princípio da norma mais favorável, é possível que as normas coletivas redigidas sejam mais benéficas aos empregados, conforme defende Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 1321) quando menciona que os “[...] instrumentos coletivos podem estabelecer direitos mais benéficos aos empregados, conforme o princípio da norma mais favorável, adotado pelo art. 7.º, caput, da Constituição Federal de 1988”.

Assim, o princípio da adequação setorial busca sempre determinar quais os limites mínimos que devem ser observados para que não haja qualquer forma de prejuízo aos trabalhadores.

Todavia, pode ocorrer que a norma coletiva viole direitos fundamentais, vindo a causar prejuízos imensuráveis aos empregados abrangidos por tal norma. E quanto isso ocorrer, deve a norma criada ser repudiada pelo sistema jurídico, de acordo com o que menciona Francisco Ferreira Jorge Neto:

Assim, nas situações em que a norma coletiva violar direitos fundamentais (criando, por exemplo: discriminações de sexo, raça, cor, credo etc.) deve ser repudiada do sistema jurídico, seja em ações individuais, seja por ação anulatória de cláusula convencional. (JORGE NETO, 2017 p. 542)

Entretanto, há uma exceção à regra de rejeição pelo sistema jurídico a norma que estabeleça condições trabalhistas prejudiciais aos empregados, sendo hipóteses taxativas. Nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Quanto à possibilidade de estabelecer condições de trabalho de forma prejudicial aos empregados, tal hipótese deve ser entendida como verdadeira exceção, admissível apenas nas hipóteses previstas no texto constitucional (art. 7.º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição da República), exigindo a devida justificação, sendo possível como forma de buscar a proteção de interesses mais amplos dos trabalhadores, como a manutenção do nível de emprego. (GARCIA, 2017, p.1321)

Desse modo, somente quando a norma coletiva tratar dos casos retratados nos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7^o¹⁸ da Constituição da República Federativa do Brasil, ou seja, respectivamente, sobre redutibilidade salarial, duração do trabalho que exceda oito horas diárias, e jornada que exceda seis horas em relação aos trabalhos realizados em turnos ininterruptos de revezamento, é que será possível que ela seja prejudicial, mas deve haver uma justificação plausível.

Nesse ponto, importante destacar que as normas coletivas somente se sobrepõem à lei em dois casos específicos, quais sejam, quando for mais benéfico ao empregado e quando tratar de normas trabalhistas de indisponibilidade relativa, como a jornada de trabalho e a redutibilidade salarial (JORGE NETO, 2017, p. 542).

Portanto, em uma interpretação inversa do acima disposto, pode-se entender que as normas coletivas não podem, em nenhuma hipótese, prejudicar os trabalhadores flexibilizando direitos absolutamente indisponíveis.

E é nesse sentido a manifestação de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Além disso, as normas necessárias à proteção da dignidade e da vida do trabalhador, bem como aquelas de ordem pública, pertinentes à segurança e à saúde no trabalho, não podem ser objeto de flexibilização *in pejus*, ainda que se trate de instrumento normativo decorrente de negociação coletiva. (GARCIA, 2017, p. 1320)

No mais, pode uma norma coletiva tratar de novos direitos, como destaca Francisco Ferreira Jorge Neto (2017, p. 542, “como o fornecimento de uniformes pelo empregador ou estabilidade em período militar ou pré-aposentadoria, mas devem estar em consonância com o sistema jurídico vigente”.

Dessa maneira, o princípio da adequação setorial negociada é de extrema importância, definindo nas normas coletivas produzidas pelas convenções ou acordos, os limites legais para as suas elaborações.

¹⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...] XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...]

Ainda, tem-se o princípio da liberdade sindical, regulada, principalmente, pela regulada pela Convenção nº 87¹⁹ da Organização Internacional do Trabalho, embora ainda não ratificada pelo Brasil.

Esse princípio faz parte da estrutura do direito coletivo trabalhista, pois é pautado na democracia e no pluralismo nas relações sindicais, extinguindo-se a ideia de controle estatal, o qual acabava sufocando a atuação sindical e não era efetivo na proteção dos trabalhadores (GARCIA, 2017, p. 1320).

Importante destacar que tal princípio garante a liberdade de atuação dos referidos sujeitos coletivos e, nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 1320), tal atuação se pauta “[...] na liberdade de fundação, organização, filiação, administração e atuação dos entes sindicais, mantendo o diálogo e a boa-fé nas suas relações, de modo a alcançar a dignidade e a justiça social”.

Ademais, há na Constituição da República menção à liberdade sindical nos seus artigos 5º, incisos XVII e XX²⁰, bem como artigo 8º, *caput* e inciso I²¹, sendo, portanto, um direito assegurado pela Magna Carta.

Há, ainda, o princípio da boa-fé, o qual tem por escopo a observação da ética e lealdade nas negociações coletivas, como menciona Carlos Henrique Bezerra Leite:

A negociação coletiva deve ter por escopo pacificar o conflito coletivo de trabalho, e não instiga-lo ainda mais. Dessa forma, as condutas na negociação devem observar os deveres morais da ética e lealdade entre as partes, sem que haja o intuito de umas prejudicarem as outras. (LEITE, 2017, p. 730)

Assim, o princípio da boa-fé é um princípio de extrema necessidade nas negociações coletivas, pois é através dele que as normas serão negociadas com a ética e os deveres morais, buscando algo justo.

¹⁹ A Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho trata a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, aprovada na 31ª sessão do Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, realizada em São Francisco em 17 de junho de 1948. Trata, em linhas gerais, de especificação de formas de proteção à sindicalização pelos empregados, para o fim de evitar qualquer tipo de retaliação por parte dos empregadores diante do exercício do direito da sindicalização. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em 07 dez. 2018.

²⁰ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; [...] XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado; [...]

²¹ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; [...]

Ademais, o autor acima referido enfatiza a necessidade de aplicação de tal princípio de forma geral, nos termos dos artigos 187²² e 422²³ do Código Civil Brasileiro, afirmando que:

Na verdade, o princípio em tela implica também o dever geral de boa-fé (CC, arts. 187 e 422) aplicável não apenas à negociação coletiva como também a todos atos e negócios jurídicos, o qual determina que os contratantes devem exercer os seus direitos de acordo com os fins econômicos e sociais da negociação coletiva como procedimento prévio para a celebração de contratos de natureza coletiva. (LEITE, 2017, p. 731).

Dessa forma, é evidente que a boa-fé permeia em todas as áreas do direito, sendo tratado de forma especial dentro do direito do trabalho, principalmente no ramo coletivo trabalhista.

Já o princípio da inescusabilidade da negociação, trazido pelo artigo 616²⁴ da Consolidação das Leis Trabalhistas, é ligado diretamente aos sindicatos, os quais não podem se recusar quando provocados à negociação coletiva.

Além disso, importante destacar o princípio da razoabilidade, o qual impõe à partes negociantes a atuação com bom senso e equilíbrio, de forma a impedir atos que possam pôr em risco tanto os trabalhadores, quanto os empregadores (LEITE, 2017, p. 733).

Além do mais, há princípios regentes dos sujeitos coletivos, mas que são de grande valia para todo o direito coletivo, como o princípio da equivalência dos contratantes coletivos e o princípio da lealdade e transparência na negociação, ligado ao da boa-fé (JORGE NETO, 2017, p. 540).

Dessa feita, os princípios específicos e indispensáveis relativos às relações coletivas buscam, da mesma forma que todos os outros princípios vistos, tanto os constitucionais aplicáveis ao direito do trabalho, quanto os específicos e gerais do direito trabalhista, principalmente, a proteção do empregado diante de sua situação de vulnerabilidade e a segurança jurídica plena faltante em muitas normas trabalhistas.

²² Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

²³ Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

²⁴ Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

3 REFORMA TRABALHISTA

Os princípios explanados no capítulo anterior demonstram a importância e a atuação forte dos mesmos nesse ramo da ciência jurídica, vindo de encontro à reforma trabalhista trazida pela Lei nº 13.467 de 2017, a qual, em aspectos gerais, trouxe insegurança quanto à proteção dos trabalhadores, em alguns aspectos.

A referida Lei, com vigência desde novembro de 2017, abarca mudanças drásticas da proteção ao trabalhador, trazendo a ideia de maior autonomia das vontades e diminuindo a atuação estatal nos cuidados ao empregado.

Nesta senda, a principal situação que influenciou na mudança legislativa, é relacionada a questões políticas, como a forte atuação e influência empresarial no governo exercido pelo ex-Presidente da República Michel Temer, conforme será explanado neste capítulo.

3.1. A motivações da reforma trabalhista de acordo com Projeto de Lei número 6.787/2016.

A respectiva reforma foi iniciada em 22 de dezembro de 2016, com um projeto de lei encaminhado pelo Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados, sendo registrado com o número 6.787/2016²⁵. Esse projeto tinha intenção inicial de, apenas, alterar ou inserir nova redação aos artigos 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775, todos da Consolidação das Leis Trabalhistas.

No entanto, o referido Projeto de Lei foi ampliado substancialmente pelo Substitutivo²⁶ apresentado pelo relator Deputado Rogério Marinho, acrescentando e modificando 97 artigos, dentre eles da CLT, Lei 6.019/74, Lei 8.036/90 e Lei 8.213/91, bem como um artigo da MP 2.226/2001, sob argumentos de que a Lei nº 5.452/43 mostrava-se ultrapassada, mencionando que havia forte atuação estatal no livre arbítrio do cidadão, conforme aduz:

²⁵Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076> Acesso em: 19 mar. 2019.

²⁶Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=ECFA27BAA59FE7B69ADB588B10C53320.proposicoesWebExterno1?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 19 mar. 2019.

Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas. Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos. O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade. (MARINHO, Deputado Rogério. Relatório do PL 6.787/2016. 2017, p. 17)

E esta situação demonstra que a ideia de modernização da legislação apresentada pelo Deputado, serviu para inverter os valores e princípios de proteção ao trabalhador, consagrados constitucionalmente, trazendo à tona a proteção ao capital e beneficiando os empregadores, refletindo, assim, a forte atuação e influência empresarial no governo. (LEITE, 2018, p. 38)

Ainda, menciona o Deputado que a ideia de modernização jamais traz em seu bojo suprimir direitos trabalhistas, mas sim ampliar a relação entre patrão e empregado, retirando gesso da rígida regulamentação de 1943, a qual não reflete mais, com tanta nitidez, os anseios da sociedade moderna:

Muito se especulou de que este Projeto de Lei e esta Comissão teriam como objetivo principal retirar direitos dos trabalhadores. Eu afirmo com convicção de que este não é e nunca foi o nosso objetivo e, mesmo que fosse, não poderíamos, em hipótese alguma, contrariar o que está colocado no artigo 7º da Constituição Federal. O Substitutivo apresentado não está focado na supressão de direitos, mas sim em proporcionar uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para novas modalidades de contratação, que aumente a segurança jurídica de todas as partes da relação de emprego, enfim, que adapte a CLT às modernizações verificadas no mundo nesses mais de 70 anos que separam o nascimento da CLT deste momento. (MARINHO, Deputado Rogério. Relatório do PL 6.787/2016. 2017, p. 20-21)

Refere Rogério Marinho, que a atual situação enfrentada pelo Brasil, com o desemprego em níveis alarmantes, denota, com urgência, a necessidade do abrandamento da legislação laboral, mas de forma que não suprima direitos, alavancando o número de novas contratações e, em consequência, diminuindo o desemprego, bem como reduzindo, substancialmente, o emprego informal no mercado brasileiro.

Além disso, afirma, em seu relatório ao projeto de lei, que há um “excesso de normas trabalhistas” e “elas são muito rígidas”, referindo que essa rigidez ocasiona insegurança jurídica para a contratação de empregados, focando no receio enfrentado pelo empregador na contratação da mão-de-obra. (MARINHO, 2017, p. 21)

Desta feita, o argumento do Deputado reitera a ideia de grande influência exercida pelas grandes empresas que atuma no território brasileiro, afetando a elaboração da nova Lei,

tendo em vista que, aos olhos do Deputado Rogério Marinho, a antiga redação dos artigos alterados mostrava-se rígida e traziam insegurança aos empregadores.

Outra situação que embasou a reforma trabalhista, refere-se ao que denominou o Deputado de “excesso de demandas” na Justiça do Trabalho, aferindo que os números de novas ações ingressadas se mostram alarmantes, abordando, diante dos dados publicados pelo TST, um aumento de 4,5% de processos na fase de conhecimento, chegando a um total de 2.756.159 processos a serem julgados no findar do ano de 2016. No entanto, menciona que tais demandas se dão, maioria das vezes, por descumprimento intencional da lei pelo empregador. (MARINHO, 2017, p. 22)

Durante todo o texto, o Deputado utiliza de inúmeros argumentos que entende serem imprescindíveis à reforma. Outra explanação utilizada pelo agente público é acerca das súmulas criadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, a fim de unificar os entendimentos dos tribunais trabalhistas,

Menciona que é de grande importância a formação de súmulas para segurança jurídica, no entanto chama a atenção à atividade legislativa comumente utilizada pelos tribunais nos mais recentes entendimentos prolatados, afirmando que:

[...] temos visto com frequência os tribunais trabalhistas extrapolarem sua função de interpretar a lei por intermédio de súmulas, para, indo além, decidirem contra a lei. Assim, um instrumento que deveria ter a finalidade precípua de trazer segurança jurídica ao jurisdicionado, garantindo a previsibilidade das decisões, é utilizado, algumas vezes, em sentido diametralmente oposto, desconsiderando texto expresso de lei. (MARINHO, Deputado Rogério. Relatório do PL 6.787/2016. 2017, p. 24)

Com relação às negociações coletivas de trabalho, afirmou que é imprescindível abrir espaço aos envolvidos para que transijam diretamente, fortalecendo a atuação das entidades sindicais e criando condições de trabalho mais adequadas, no entanto não resta permitida a revogação das garantias previstas em lei.

Em seu fim, assevera que é necessário retirar da contribuição sindical a natureza de imposto, referindo que “Aqueles que se sentirem efetivamente representados por seus sindicatos, trabalhadores ou empregadores, pagarão suas contribuições em face dos resultados apresentados”.

E termina suas explicações aferindo que a ideia da reforma trabalhista é trazer um avanço às formas de resolução de conflitos, possibilitando maneiras não litigiosas, freando o ativismo judicial e garantindo o princípio constitucional da legalidade.

3.2. Posicionamentos a favor da reforma trabalhista com enfoque nas relações coletivas

Como visto, os motivos que levaram a ascensão à Lei 13.467/2017, são inúmeros. Tais motivações, principalmente de cunho político, são corroborados por inúmeros doutrinadores e escritores brasileiros, os quais expõe ideias no sentido da necessidade de regular a nova relação entre o capital e o social.

De acordo com o que afirma Larissa Alves de Freitas, a geração de empregos advinha de uma incumbência atribuída ao Estado, com base nos princípios da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana por meio do denominado Estado do Bem-Estar Social. Todavia, com a crise avassaladora aportada ao país nos últimos anos, ganhou espaço a filosofia neoliberal²⁷, trazendo a ideologia de que é falha a atuação estatal na regulação social e econômica. E a necessidade de flexibilização, com o consequente retrocesso trabalhista, confluíram com essa falha estatal. (FREITAS, 2017, p. 09).

Nesse mote, pode-se vislumbrar que a flexibilização advinda com a nova Lei, foi a porta de escape mais simples e descomplicada para a gama de proteção conferida aos trabalhadores, ideia esta trazida pela filosofia neoliberalista em decorrência da necessidade empresarial de crescimento do capitalismo.

Larissa Alves de Freitas (2017, p. 09) ainda afirma que “Para os empresários, políticos e economistas, a supressão dos direitos trabalhistas se apresentou como a maneira mais fácil e rápida de aumentar a produtividade e superar a crise retomando os lucros e consequentemente o desenvolvimento econômico”.

Nesse sentido, pode-se vislumbrar que as normas que protegem o trabalhador posicionam-se em um patamar desprotegido, sendo essa situação trazida pelo enaltecimento do poder financeiro em face da parte hipossuficiente.

Em outro aspecto, Flavio Sirangelo afirma que a renovação da legislação, principalmente em relação às negociações coletivas, trouxe mais segurança jurídica, pois reforçou o papel das entidades sindicais para representar com mais força os direitos dos empregados. (SIRANGELO, 2017).

²⁷ Em linhas gerais, a filosofia neoliberal defende a absoluta liberdade do mercado, com uma intervenção estatal mínima sobre a economia, trazendo a ideia de que essa restrição ao Estado é imprescindível para o bom funcionamento do capitalismo e para a manutenção da ordem social. No entanto, como consequência, nas parafrazeando Hugo Garcez Duarte, tal filosofia exerce pressão para uma exclusão social, uma vez que, com a restrição estatal, há também uma divisão extremamente definida das classes sociais, em detrimento do capitalismo, bem como uma supressão imensa de direitos das classes excluídas, pois o Estado não se volta à intervir nesses aspectos. (DUARTE, 2017).

E ainda menciona, de forma clara, que a antiga legislação se mostrava obsoleta, sendo necessária um “upgrade”. O autor refere-se às novas propostas da Lei nº 13.467/2017 como uma modernização, acrescentando:

Elas têm um intrínseco sentido modernizante, trazendo a esperança de que os legítimos protagonistas das relações de trabalho no Brasil terão um ambiente mais saudável para trabalhar e produzir, distanciando-se do mundo de conflitos no qual são compelidos a operar atualmente. (SIRANGEIO, 2017)

Nesse ínterim, denota a ideologia de mudança, abrangendo menos litígios que acabam por enfraquecer a relação trabalhista e buscando um ambiente sadio, de forma a aplicar uma negociação baseada no diálogo.

Sob o mesmo ponto de vista, Monica de Bolle, enfatiza que havendo uma legislação rígida, há, por consequência, uma redução das contratações e de investimentos, bem como estimula a formação de segmentação e informalidade no mercado de trabalho. (BOLLE, 2017)

Pode-se perceber, desse modo, que por haver muita burocracia e rigidez na legislação trabalhista, a informalidade, possivelmente, pode conseguir espaço, pois os empregadores podem, a partir do momento de descumprimento de qualquer cláusula do contrato trabalhista, sofrer grandes consequências diante de um litígio iniciado por um empregado, principalmente diante da grande proteção voltada ao vulnerável.

Similarmente, Joel Pinheiro da Fonseca salienta que é imprescindível reduzir os alarmantes níveis de desemprego de forma rápida, aferindo que ao contrário do ocorrido no Brasil pré-crise, o novo caminho é entre o que denomina de flexibilizar as normas protetivas do emprego, denominando de “emprego imperfeito”, e o desemprego. (FONSECA, 2017).

De tal forma, a ideia expressada pelo autor é de que é necessário flexibilizar direitos, por mais importantes que sejam eles, diante da crise econômica que assola o país, de forma que, em vez de abarcar ainda mais direitos, deixando a legislação extremamente rígida e protecionista, haja uma brandura legislativa, possibilitando a formação de mais postos de trabalho.

Analogamente, Samuel Pessoa afirma que a noção de criação de empregos através de crescimento econômico, todavia sem reformas de estrutura de parte da oferta de mão de obra, seria o que chama de “leitura muito extremada de Keynes²⁸”. (PESSOA, 2017).

²⁸ PESSOA cita John Maynard Keynes, famoso economista britânico que publicou, em 4 de fevereiro de 1936, o livro: “Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda”, exercendo grande influência econômica mundial. A expressão utilizada por PESSOA, “leitura muito extremada de Keynes”, remete a ideia trazida por Keynes de que,

Em vista disso, por certo que o crescimento econômico abrange a criação de empregos, uma vez que movimentada toda a estrutura social, e é justamente essa ideia de movimentação social que traz o autor. Isto é, é necessária a reestruturação da oferta de mão de obra, pois espera-se que em havendo crescimento na economia nacional, gerando novos postos de trabalho, a oferta de mão de obra deve se adaptar ao novo momento.

Para Rafael Grassi Pinto Ferreira (2018, p. 1136), era necessária uma reforma diante da ultrapassada legislação trabalhista e da dinamicidade das novas relações entre o capital e o trabalho, afirmando que, justamente pela defasagem da norma, os tribunais superiores tomaram o espaço legislativo e elaborando números elevados de súmulas e orientações normativas.

Como se vê, a Consolidação das Leis do Trabalho remonta à 1940 e após mais de 70 anos, as relações trabalhistas mudaram significativamente ainda mais com a ascensão significativa da tecnologia, de forma que os tribunais superiores, em vez de tomar seus lugares, se encontraram em uma posição necessária de avançar legislativamente, editando enunciados e súmulas a fim de adequar a limitada lei à novas relações capital-trabalho.

Ainda, aponta FERREIRA (2018, p. 1136) que “Os novos dispositivos relativos à negociação coletiva não alteraram significativamente o papel dos sindicatos, mas trouxeram maior transparência e segurança para as negociações coletivas”.

Nesse ponto de vista, os sindicatos continuam, após a Lei nº 13.467/2017, tendo os mesmos poderes anteriormente conferidos, possibilitando que haja uma negociação coletiva com paridade entre as partes. Da mesma forma, poderiam, buscando agregar ainda mais força estrutural e maior participação dos trabalhadores, realizar uma fusão de categorias, alcançando patamar de poder superior aos empregadores.

Dentro desse aspecto de paridade entre as partes da relação trabalhista, Arion Sayão Romita ataca o protecionista exacerbado conferido aos trabalhadores pelo Direito Trabalhista, quando afirma:

sem o crescimento econômico, há, por certo, uma receita empresarial menor que as despesas, e tal situação denota a necessidade de cortar gastos, reduzindo a produção e diminuindo o número de empregados, acabando por minimizar suas perdas. Diante disso, os empregados, que veriam seu poder financeiro cair, reduziriam, da mesma forma, os gastos com consumo, resultando em mais uma queda no mercado financeiro, entrando em um ciclo vicioso. E diante dessa situação, os trabalhadores sofrem o que chama de "ilusão monetária", ou seja, uma vez que há diminuição de preços e serviços, por queda na demanda de consumidor, aparece aqui a ideia de que os trabalhadores que estariam em situação crítica, poderiam aceitar salários mais baixos para ascenderem, de forma mínima, mas não ficando em pior situação em termos de poder de compra real. Disponível em: <<https://www.mises.org.br/Article.aspx?id=1049>>. Acesso em: 10 mai. 2019.

Não é função do Direito Trabalho proteger o empregado. Função do Direito do Trabalho é regular as relações entre empregado e empregador, *tout court*. Afirmar a priori a função protecionista do Direito do Trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de emprego. Aceito o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, seria de rigor a aceitação de igual dose de proteção concedida ao empregador. (ROMITA, 2002, p. 12).

Em vista disso, percebe-se que a assertiva de que as normas trabalhistas devem sempre beneficiar o trabalhador não se mostra justa na medida em que, entre as inúmeras funções do direito do trabalho, a preocupação também deve residir no bom funcionamento da empresa, para que ambos possam progredir conjuntamente.

Esse protecionismo atacado por ROMITA, é, da mesma forma, abatido por José Pastore (2005, p. 27), o qual aduz:

A rigidez na regulação legislada inibe a agilidade dos negócios e a competitividade das empresas e, conseqüentemente, o emprego e a formalização dos contratos de trabalho, com graves prejuízos para os trabalhadores e para a Previdência Social. Com menos competitividade as empresas têm menos lucros, investem menos e geram menos empregos.

Desta feita, resta evidenciada, novamente, a filosofia neoliberalista em paralelo à teoria criada por Keynes, tendo em vista que a rigidez normativa, com caráter protecionista, afasta a agilidade dos negócios de uma empresa, ficando a mesma estagnada, e, por isso, perde sua competitividade, perdendo, por consequência, lucro e gerando menos empregos.

Ademais, Alan da Silva Esteves (2017, p. 08), refere-se à necessidade de reforma das legislações antigas, afirmando que “No caso da reforma trabalhista, sustenta-se o projeto na finalidade precípua de enfrentara crise econômica e o desemprego, por meio de alteração da lei ou de introdução de novos modelos de relação de trabalho”.

Nesse mote, como afirmado pelo Deputado Rogério Marinho em seu relatório do projeto de Lei que veio a se tornar a Lei nº 13.467/17, ESTEVES denota que diante de problemas socioeconômicos como a crise brasileira, a reforma trabalhista era necessária, pois movimentou a estrutura social e diminuiu os índices de desemprego, uma vez que apresenta soluções aos problemas enfrentados, como maior flexibilização da rigidez legislativa antiga e novos meios de relação laboral.

Por fim, ESTEVES (2017, p. 14) salienta que reformas legislativas são normais na evolução social, pois buscam adequar a lei às novas relações sociais, e tais reformas trazem avanços e retrocessos, pois na busca da igualdade, haverá muitas disparidades a serem superadas.

Desta feita, resta evidente a defesa da reforma trabalhista pelos autores citados, diante do que chama de intenção modernizante da nova legislação, a qual busca reduzir as disparidades existentes nas relações laborais, permitir maior autonomia à vontade das partes junto a ampliação das negociações coletivas, bem como intenta a redução rigidez legislativa para que haja, da mesma forma, redução dos níveis de desemprego.

No entanto, a reforma em questão aguça inúmeros pontos de discussão. Como há autores favoráveis firmes na ideia de modernização legislativa, há autores que acreditam que a reforma somente abarcará retrocessos sociais, conforme será visto no tópico a seguir.

3.3. Disposição contra a reforma trabalhista com enfoque nas relações coletivas

Como já mencionado, as relações coletivas de trabalho possuem significativo valor no direito trabalhista, buscando solucionar impasses envolvendo empresas e trabalhadores, dando grande autonomia aos sindicatos e trazendo uma ampliação da autonomia da vontade das partes.

De acordo com Juliana Machado Sorgi e Elve Miguel Cenci, as negociações denotam a possibilidade de ampliação de direitos e de flexibilização das normas:

[...] foi assegurado a negociação coletiva a esfera da ampliação de direitos e a esfera da flexibilização, nos temas em que a Constituição Federal 1988 expressamente autorizou (redução salarial, compensação de jornada de trabalho e elasticidade das jornadas dos turnos ininterruptos de revezamento), consagrando-se o princípio da adequação setorial negociada. (SORGI, CENCI, 2017, p. 02)

Entretanto, com a incrementação do rol de direitos passíveis de negociações coletivas trazidas pela reforma trabalhista, com o advento da Lei nº 13.467/2017, a ampliação abarcou direitos considerados indisponíveis e assegurados constitucionalmente aos trabalhadores.

Juliana Machado Sorgi e Elve Miguel Cenci mencionam que o resultado da flexibilização dessas normas mostram um resultado inverso do prometido, afirmando que “A história dos países desenvolvidos atesta que o resultado da flexibilização é o inverso da promessa feita atualmente no Brasil.”, pois “[...] o desemprego e a crise atual guardam relação com o eixo capital-trabalho”, no entanto “[...] o segredo acerca da impressionante exclusão social neste País reside no fato de o desenvolvimento capitalista aqui, ao longo do século XX, ter se realizado sem a compatível generalização do Direito do Trabalho na economia e sociedade brasileiras”. (SORGI, CENCI, 2017, p. 08 *apud* Mauricio Godinho Delgado, 2015, p. 122).

Desta forma, essa missão tratada pelas autoras demonstra o impedimento da distribuição de renda pelo Direito Trabalhista, referindo que “Essas relações atuais de trabalho que violam a dignidade humana não pertencem a uma fase historicamente superada do capitalismo nem constituem um fenômeno paralelo casual dessa formação social”. (SORGI, CENCI, 2017, p. 09 *apud* Birgit Mahnkopf, 2005, p. 61).

Em vista disso, o capitalismo sempre exerceu grande influência sobre a proteção trabalhista, pois a divisão extremamente definida de classes sociais impede a melhor distribuição de renda, deixando as classes com menos poder financeiro mais vulneráveis, ou seja, em que pese os esforços da legislação trabalhista em trazer maior proteção aos vulneráveis, a estrutura social formada pelo capitalismo serve como barreira à sua efetiva atuação.

E nesse contexto histórico, Diego Nieto de Albuquerque e Fábio Tulio Barroso, afirmam em suas obras que com a materialização do artigo 611-A trazido pela reforma trabalhista, em um contexto pós-industrial, traz um esfacelamento social:

[...] o piso mínimo e razoável de proteção e as condições mínimas de trabalho e remuneração, conforme Martins Filho (2012), típico deste ramo da ciência do Direito, num contexto pós-industrial (pós-moderno), podem ser facilmente atingidos e reduzidos, o que é um completo retrocesso social. (ALBUQUERQUE, BARROSO, 2017, p 210 *apud* Martins Filho, 2002).

Paralelo a isso, a flexibilização pode se mostrar extremamente prejudicial à proteção de direitos, tendo em vista que a possibilidade de redução dos direitos trabalhistas, gerando imensa instabilidade às condições sociais de emprego e retroagindo a proteção abaixo do mínimo legal, além de tornar mais barata a mão de obra, afetando a base da pirâmide social, qual seja, aqueles que vivem do trabalho, trazendo, como consequência, grande afetação da riqueza de uma nação. (ALBUQUERQUE, BARROSO, 2017, p. 212)

Neste diapasão, referem ALBUQUERQUE e BARROSO, que a fragilização das condições laborais acabam por trazer consequências incomensuráveis os quais podem influenciar diretamente na estrutura social:

Mais precarização e piores condições de trabalho e vida às pessoas contidas na base dessa pirâmide são mais custo social, problemas na estrutura estatal, menor arrecadação para investimento nas necessidades públicas, sem falar na queda das condições saúde, higiene e segurança de todo o planeta [...] (ALBUQUERQUE, BARROSO, 2017, p. 11).

Nesse ponto, importante averiguar que a situação originária da reforma, trazida como um dos pontos-chaves, foi o grande período de recessão econômica, período este que trouxe um

número alarmante de desempregos. Tal situação originária foi aportada por meio da filosofia neoliberal que expôs a ideologia de que é falha a atuação estatal na regulação social e econômica, conforme mencionado no item 3.2.

No entanto, de acordo com Larissa Freitas, o encolhimento da atuação estatal suprime direitos do social em prol do capital, sacrificando a parte mais vulnerável, qual seja, o assalariado:

[...] permitir a diminuição da intervenção estatal e prestigiar demasiadamente a negociação coletiva significa exatamente permitir a prevalência do negociado sobre o legislado; e diminuir a intervenção estatal, sob um contexto de crise econômica, significa retirar direitos dos trabalhadores em benefício dos empresários. O que os autores chamam de “ajuste das normas jurídicas à realidade econômica”, eu chamo de sacrificar o social em benefício do capital fazendo com que o trabalhador, parte mais vulnerável e hipossuficiente, suporte as consequências da crise econômica. (FREITAS, 2017, p. 10).

Os autores a que FREITAS se refere, tratam-se de Amauri Mascaro Nascimento e Sérgio Pinto Martins. NASCIMENTO entende que a flexibilização das relações coletivas surge como antagonista à crise econômica, uma vez que aparece como forma de resolução de problemas de ordem tecnológica e econômica. (FREITAS, 2017, p. 10, *apud* NASCIMENTO, 2008, p. 31)

Já MARTINS, refere que a flexibilização das leis do trabalho é necessária para adaptá-las às mudanças sociais e econômicas, entendendo que se deve flexibilizar as leis trabalhistas a fim de adequá-las às mudanças sociais e econômicas, especialmente às divergências encravadas entre as normas jurídicas trabalhistas e as novas formas de relação entre o social e o capital. (FREITAS, 2017, p. 10, *apud* MARTINS, 2008, p. 498).

Diante das ideias apresentadas, João Leal Amado afirma que houve a inversão das prioridades no tocante ao social e ao capital, pois a nova preocupação maior do direito laboral consiste em uma “garantia da eficiência econômica das empresas” e apenas em segundo plano é que surge a ideia de promover a equidade nas relações de trabalho. Assim, afirma o autor que tal alteração decorre de um “cenário de globalização capitalista cada vez mais agressiva e com a hegemonia ideológica das correntes neoliberais”. (AMADO, 2017, p. 142)

Nesse mote, de acordo com José Eymard Loguercio e Antonio Fernando Megale Lopes, a flexibilização da norma trabalhista, principalmente em relação às negociações coletivas, com a ideia apresentada de sua valorização, foi bruta e apropriadamente por setores que querem justamente o inverso disso:

O discurso da valorização da negociação coletiva vem, portanto, sendo indevidamente apropriado por setores que não querem efetivamente essa valorização. Querem, ao contrário, surfando na onda da flexibilização e desregulação - que volta com força total por aqui e em outros cantos do mundo -, simplesmente fragilizar os poucos direitos trabalhistas conquistados a duras penas ao longo do século XX, após muitas batalhas, confrontos e lutas sindicais. (LOGUERCIO, LOPES, 2017, p. 199)

Assim, as camadas sociais mais altas, as quais compreendem poder financeiro vantajoso, abrangem as grandes empresas que tendem a exercer forte influência política, bem como dotados de inteligência econômica, apropriam-se do discurso de valorização da reforma e novas possibilidades de negociações coletivas, em prol de seus interesses, principalmente de crescimento financeiro.

E nesse aspecto, denota-se que há, por trás da modernização, um acobertamento de relações trabalhistas ilegais, como o trabalho infantil e em situações análogas a de escravo, colocando labores dessa natureza em convivência fraterna com o que denomina de “setores mais organizados e melhor preparados para a negociação”, quais sejam, as empresas, o empregador. (LOGUERCIO, LOPES, 2017, p. 199)

Destarte, importante referir neste ponto o que preleciona Keynes ao falar acerca da filosofia neoliberalista, em outro aspecto, pois, sacrificando o social em prol do capital, a divisão estrutural da sociedade já existente tende a crescer, havendo disparidades incisivas e colocando a camada social mais baixa ao dispor da mais alta, causando justamente o que chama Keynes de "ilusão monetária", ou seja, as classes altas beneficiam-se da fragilidade e necessidade das mais baixas, as quais, em situação crítica, poderiam aceitar salários mais baixos e, em consequência supressão avassaladora de direitos, para ascenderem, de forma mínima, mas não ficando em pior situação.

Assim, há uma enorme precarização dos direitos já garantidos aos trabalhadores, sendo essa derrogação trazida pela falsa ideia de flexibilização, limitando a efetividade e aplicabilidade dos direitos previstos na Constituição Federal de 1988, submetendo a classe operária a condições indignas. (ALVÃO, SILVA, 2018, p. 107)

Pensamento semelhante é de Jorge Leal Amado (2017, p. 142), que aduz acerca da subalternização e substituição da serventia de melhoria das condições operárias por meio de negociações coletivas pela flexibilização trabalhista às predileções empresariais, especialmente à melhoria da posição competitiva empresarial, salientando a eventualidade de atribuição de um caráter de normalidade ao afastamento *in pejus* das leis trabalhistas.

Em tal caso, submetendo-se operários a situações supressoras de direitos, por necessidade, trazidas por empregadores, e diante da potência empresarial sobre da impotência sindical, a possibilidade geração de normas *in pejus* aos trabalhadores por negociações coletivas e, conseqüentemente, de afastamento das leis trabalhistas protecionistas, é extrema.

De outro lado Mauricio Godinho Delgado afirma que a preocupação pela flexibilização é latente, mas não apenas pela possibilidade efetiva de regressão dos direitos já adquiridos pelos trabalhadores, como também por ser uma das funções do direito trabalhista a melhoria das condições na relação trabalhista, impactando diretamente na vida econômica-social e no caráter modernizante progressista desse ramo jurídico. (DELGADO, 2015, p. 115)

Nesse sentido, além de haver regressões reais nos direitos fundamentais atribuídos aos empregados, o direito trabalhista perderá sua essência de proteger a parte vulnerável da relação e progredir a passos largos, nos moldes protecionistas conferidos pela Constituição Federal.

Na mesma linha, DELGADO ainda salienta que a justiça social se efetiva através da norma jurídica trabalhista, uma vez que intervém na distribuição de ganho econômico diminuindo a desigualdade estrutural presente na sociedade capitalista:

É pela norma jurídica trabalhista, interventora no contrato de emprego, que a sociedade capitalista, estruturalmente desigual, consegue realizar certo padrão genérico de justiça social, distribuindo a um número significativo de indivíduos (os empregados devidamente registrados), em alguma medida, ganhos do sistema econômico. À medida que o contrato empregatício desponta como o principal veículo de conexão do indivíduo com a economia, seu ramo jurídico regulador -o Direito do Trabalho -torna-se um dos mais eficientes e genéricos mecanismos de realização de justiça social no sistema capitalista. (DELGADO, 2015, p. 116)

Assim, é notório que o Direito do Trabalho possui enorme influência social, articulando os polos econômicos, uma vez que é o meio mais comum de ligação do indivíduo com a economia, e, conseqüentemente, movimenta a estrutura social, conferindo distribuição da renda nacional e diminuindo a desigualdade socioeconômica.

Diante disso, vislumbra-se que a reforma pode trazer grandes conseqüências sociais, sacrificando o social em prol do capital, pois ao ser fruto de influência empresarial, a nova legislação abarca em seu intuito as predileções empresariais, abrindo amplo espaço para supressão de inúmeros direitos já conferidos aos operários.

Nesse mote, há inúmeras novidades quanto às negociações coletivas, novidades estas inseridas pela Lei nº 13.467/2017 no artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo chamadas por autores de normas inovadoras e por outros de retrógradas.

Assim, resta analisar as mudanças inseridas quanto às negociações coletivas, averiguando seus efeitos para os empregados e os reflexos aos princípios que protegem a parte hipossuficiente das relações laborais, permitindo alcançar a efetiva apreciação da constitucionalidade ou não do artigo 611-A em comento.

4 A REFORMA TRABALHISTA FRENTE O ARTIGO 611-A DA CLT

Como visto, a reforma trabalhista possui muitos aspectos entendidos como positivos e muitos como negativos. Ao mesmo tempo em que trouxe a chamada “modernização”, pois ousou em flexibilizar direitos tidos como fundamentais, bem como se inseriu em um novo contexto social, demasiadamente avançado para aquela redação datada de 1940, trouxe também uma martirização do social em prol do capital, pois, como vislumbrado no capítulo anterior, a flexibilização pode ser entendida como uma supressão de direitos protecionistas fundamentais.

Nesse passo, um dos pontos mais criticados pela nova redação trazida pela Lei nº 13.467/2017, estão as novas hipóteses das negociações coletivas inseridas no artigo 611-A do referido diploma legal, pois abriu possibilidades de acordos e convenções quanto ao intervalo intrajornada, ao enquadramento do grau de insalubridade prorrogação de jornadas em ambientes insalubres, sem licença prévia de autoridades competentes, entre outros

Por certo que tais hipóteses podem trazer grandes consequências aos trabalhadores, pois além de trazerem maus à saúde do operário, fere princípios basilares trabalhistas e pode-se mostrar inconstitucional, conforme veremos neste capítulo.

4.1. As mudanças trazidas pelo artigo 611-A da CLT e seus efeitos para o empregado

Aspirando bater de frente com a crise econômica e social vivida do Brasil nos últimos anos e diante do cenário de insegurança jurídica trazida com tal crise, a Lei nº 13.467/2017 inseriu na Consolidação das Leis Trabalhistas o artigo 611-A.

O referido artigo propõe elencar em um rol exemplificativo as matérias passíveis de flexibilização por meio de acordos e convenções coletivas, dispondo:

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.

Diante dessas inúmeras novas hipóteses, há algumas que se destacam por haver uma possibilidade de supressão de direito e de trazer grandes prejuízos aos empregados, conforme será analisado neste momento.

O inciso I traz a viabilidade de negociações acerca da jornada de trabalho, alertando que tais pactos observem os limites constitucionais. Já o inciso III possibilita a negociação quanto ao intervalo intrajornada, limitando ao mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas. Todavia, nas palavras de Mônica Maria Rabelo Gondim Braga Barrense (2019) quanto o primeiro inciso, em que pese os limites constitucionais, nada impede que o empregador submeta o empregado aos horários que melhor atenda aos interesses empresariais, conforme aduz:

Por mais que exista o elemento limitador neste inciso, que se refere aos limites constitucionais, o empregador buscará a jornada de trabalho que atenda aos interesses da empresa, colocando os interesses do empregado em segundo plano. Muitas vezes o empregado é submetido a uma jornada de trabalho que acaba dificultando à sua rotina diária. (BARRENSE, 2019)

Em vista disso, vislumbra-se que os interesses do trabalhador podem ser colocados em última análise, pois tal flexibilização não permite, de forma concreta, limitar atuações empresariais que visem piorar a rotina do operário.

Além disso, a pactuação quanto o intervalo intrajornada pode suprimir o necessário descanso do trabalhador e além de piorar sua vida, trazendo uma rotina pesada e cansativa, pode trazer consequências para a empresa, pois com tais dificuldades há reflexos na sua produção como a ausência de celeridade e organização, bem como possibilidades de maior ocorrência de acidentes de trabalho trazidos pela falta de concentração. (SINTRACIA – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Cianorte, 2018)

No mesmo sentido, há o inciso III, que trata do intervalo intrajornada, qual seja, aquele intervalo entre o período diário trabalhado. De acordo com ao disposto no artigo 71²⁹ da CLT, os trabalhos contínuos com mais de 06 horas por jornada, deverão conter, no mínimo, 01 horas de intervalo, não excedendo à 02 horas.

²⁹ Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Entretanto, conforme se observa do inciso citado, será viável, por meio das negociações coletivas, a redução desse intervalo, sendo o limite mínimo diminuído para 30 minutos em jornadas acima de 06 horas.

Nesse mote, resta evidente o prejuízo ao trabalhador, pois a supressão de direitos constitucionalmente assegurados será possível. Assim, houve uma brecha legislativa, retirando direitos dos empregados, pois que as normas que regem a segurança e a medicina do trabalho possuem caráter protetivo do vulnerável, denotando a impossibilidade de disposição pela vontade das partes, uma vez que, conforme refere Alice Monteiro de Barros, compete ao “legislador tutelar o trabalhador, impedindo-o de concordar com redução desse intervalo, em detrimento de sua própria segurança e saúde.”.

Ademais o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já firmou entendimento acerca da impossibilidade de redução do intervalo intrajornada, editando a Súmula 437³⁰, a qual sinaliza que há, notoriamente, o ferimento à saúde, higiene e segurança do trabalho com a redução do intervalo intrajornada.

Assim, percebe-se que a redução do intervalo intrajornada fere os direitos já garantidos, inclusive constitucionalmente, ao trabalhador, além de trazer prejuízos à saúde, segurança e higiene do trabalho, pois, como referido quanto ao pacto acerca da jornada de trabalho, tais situações interferem de forma drástica na rotina do empregado, deixando-a mais pesada e cansativa e refletindo de forma negativa na sua produção e desempenho.

De outro lado, a inserção da possibilidade de negociar quanto à remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual, nos termos do inciso IX do artigo 611-A, apenas abre precedentes acerca da possibilidade de o trabalhador ter ganhos abaixo do mínimo mensal.

Segundo matéria publicada no site G1³¹, editada por Taís Laporta, “O trabalhador que ganha comissão por produtividade poderá receber somente pelo que produz, contanto que isso seja negociado entre patrão e sindicato”.

De acordo com a legislação antiga, além do salário fixo, haviam os ganhos com comissão, como ocorre com os vendedores, por exemplo. Assim, quanto melhor o desempenho

30 Súmula 437/TST - 25/09/2012. Jornada de trabalho. Horas extras. Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Lei 8.923/1994. CLT, art. 71, caput e § 4º. CF/88, art. 7º, XXII. [...] II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (CLT, art. 71 e CF/88, 7º, XXII), inofensivo à negociação coletiva. [...]

³¹ Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/com-nova-lei-trabalhista-empregado-pode-receber-so-pelo-que-produz-entenda.ghtml>>. Acesso em: 19 mai. 2019.

do funcionário, maior seus rendimentos extras, e, quando seu desempenho não fosse tão bom, o empregado era garantido pelo salário mínimo, de acordo com a lei. (LAPORTA, 2017)

No entanto, Beatriz Dainese advogada de direito trabalhista, em entrevista para a matéria citada, observa que “A partir da nova lei, há a possibilidade de abrir mão desse mínimo garantido pela legislação, desde que o sindicato dos trabalhadores aceite essa condição.”.

Em vista disso, evidente o prejuízo trazido ao trabalhador diante da possibilidade de redução do seu salário abaixo do mínimo legal, pois reduzindo seus ganhos mensais, reduz-se também seu 13º salário, seu FGTS e outros benefícios importantes, ferindo sua dignidade.

A autora DAINESE afirma que o ganho por produtividade reduz os custos do empregador, pois a remuneração do empregado será paga pela sua produção e, em não havendo produção, não haverá custos nesse sentido.

Desta feita, percebe-se que o empregado poderá ser tratado como objeto, não importando para a empresa sua dignidade e suas necessidades, pois, abrindo-se a possibilidade, as chances de que essas situações ocorram são extremamente grandes.

No mesmo passo, em relação aos incisos XII e XIII, o qual trata de enquadramento do grau de insalubridade e da prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, vislumbra-se que podem trazer consequências gravíssimas aos empregados, pois a insalubridade, por si só, tem inúmeros elementos ofensivos à saúde.

Nesse passo, a atual maneira de caracterizar e classificar a insalubridade é por meio da Norma Regulamentadora NR-15, do extinto Ministério do Trabalho, aprovada pela Portaria 3.214/78, com alterações posteriores. Tal documento legal traz limites de tolerância, bem como, é utilizado para apurar o grau de insalubridade em determinado labor, através de imprescindível realização de perícia por profissional competente. (SOUZA, 2017)

Assim, diante do grau de insalubridade, podia-se determinar a jornada de trabalho, de forma a não trazer riscos para a saúde de empregado. Nesse sentido, conforme refere Cleidilene Freire Souza (2017), antes à reforma, quem determinava o grau de insalubridade era o Ministério do Trabalho, todavia, com a edição da Lei nº 13.467/2017 e sua entrada em vigor, nos termos do inciso XII do artigo 611-A anteriormente citado, será possível, por meio de negociações coletivas, determinar o grau de insalubridade diverso do constatado, ou seja, conforme exemplifica a autora, pode haver a redução de uma porcentagem de 40% para 10% do adicional a ser agregado no salário do profissional.

Em vista disso, além de prejudicar a saúde do empregado, submetendo-o a condições degradantes, exposto à agentes extremamente nocivos, suprime seus direitos em relação ao percentual a ser agregado ao seu salário profissional.

Ademais, nas palavras de Mônica Maria Rabelo Gondim Braga Barrense (2019):

Com a possibilidade da prorrogação da jornada em condições insalubres, a situação só tende a piorar. Este inciso trouxe malefício para o empregado, que muitas vezes acaba ficando incapacitado de forma definitiva de suas atividades laborais por exercer atividades insalubres de forma contínuas. (BARRENSE, 2019)

Assim, a partir do que afirma a autora, pode-se perceber que, por certo, a habitualidade em atividades consideradas insalubres, prejudicam a saúde do empregado, bem como que a prorrogação do labor já habitual trará ainda mais prejuízos, agravando uma situação que já se encontrava em situações críticas.

Salienta ainda BARRENSE (2017), de forma concisa, que os acordos entre as partes da relação trabalhista podem estender às horas de labor submetidas à insalubridade, exemplificando que “[...] se era permitido trabalhar 7 horas diárias com determinada atividade, com a Reforma essa jornada poderá diminuir para 5 horas ou até mesmo aumentar para 10 horas [...]”, aferindo que esta nova forma de extensão viabiliza sua utilização em quaisquer atividades, sem nenhuma distinção.

Dessa maneira, resta evidente que a reforma, neste ponto, prejudica o trabalhador, expondo-o a situações deteriorantes, pois além de laborar em situação de insalubridade, estender-se-á sua jornada em tal ambiente, havendo grandes consequências para sua saúde.

4.2. Negociações coletivas de direitos indisponíveis trazidos pelo artigo 611-A da CLT e a ofensa aos princípios basilares trabalhistas

As relações coletivas trabalhistas denotam um caráter de solução de impasses de forma pacífica, por meio dos sindicatos das categorias e a força empresarial, possuindo inúmeros princípios que protegem os pactos efetuados, mas, principalmente, os trabalhadores.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017 e a inclusão do artigo 611-A na Consolidação das Leis Trabalhistas, possibilitando a negociação em à jornada de trabalho, ao intervalo intrajornada, à remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual e à insalubridade, quanto ao grau e a prorrogação do trabalho, como visto no item anterior, houve

a viabilidade de supressão de direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, a ofensa a princípios basilares trabalhistas.

De acordo com Noemia Reis Martins de Mendonça (2017), as possibilidades inseridas no artigo supramencionado ferem o princípio da dignidade da pessoa humana:

É visível que direitos trabalhistas podem ser profundamente afetados nas futuras negociações ou acordos, pois os incisos do artigo 611-A trata de pontos sensíveis para os trabalhadores, tais como: jornada de trabalho, intervalo de descanso, regime de trabalho, insalubridade, descanso semanal, remuneração entre outros. Assim, ao analisar de forma global o presente artigo, concluímos que este vem a ferir, na sua essência, o princípio da dignidade da pessoa humana, pois, o *caput*, inicialmente, nos remete a entender que apenas o princípio da legalidade ou da reserva legal está sendo afrontado, mas, ao nos deslocarmos para os incisos do artigo encontramos as mais variadas possibilidades de transgressões ao trabalhador. (MENDONÇA, 2017)

Diante do apresentado, as transgressões, por afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, são inúmeras, uma vez que ao ferir um princípio fundamental, perde caráter de legalidade, não encontrando, por isso, base que o fundamente.

Saulo Soares afirma que as alterações trazidas pela Lei nº 13.467, em sua maioria, atinge o princípio da proteção, pois entende que se trata de manifesta contrariedade ao princípio constitucional de melhoria das condições social do trabalhador, insculpido no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, abarcando nessa contrariedade os princípios da norma mais favorável ao trabalhador e vedação do retrocesso. (SOARES, 2017)

Em vista disso, conforme visto no capítulo 1, ré notório o prejuízo aos trabalhadores, ainda mais por ferir, tal legislação, principalmente quanto ao artigo 611-A, o princípio da vedação do retrocesso, pois trata-se de princípio imprescindível para evitar que mudanças legislativas tragam precarização dos operários.

Nesse mote, conforme definido por Felipe Miguel Gonçalves e Silva (2018, p. 46), “O princípio da vedação ao retrocesso social visa preservar o caráter dos direitos fundamentais sociais. É necessário ter cuidado, porque a sua finalidade não é a manutenção do *status quo*, mas sim o avanço social”.

Nesse passo, diante do apresentado, nota-se que a intenção da Reforma Trabalhista não foi a de preservar e observar tal princípio, pois resta evidente o retrocesso social com a viabilidade de negociações coletivas de direitos indisponíveis.

Ademais, SILVA (2018, p. 46) observa que os direitos garantidos pelos trabalhadores através de intensa luta social devem ser preservados, ainda mais em relação às posições políticas e econômicas, as quais visam flexibilizar as proteções conquistadas.

Desta feita, a flexibilização quanto às negociações coletivas deixou de lado toda a luta travada para a conquista dessa proteção operária, e, por meio da filosofia neoliberal, atacou os direitos trabalhistas, exterminando a dignidade trazida pela proteção dos trabalhadores, relativizando os direitos indisponíveis.

Ainda, afirmam Henrique Ferreira e Lenara Giron de Freitas (2018), que resta claro que as novas alterações trazidas pela reforma ferem o princípio da proteção, uma vez que poderão haver inúmeras supressões de direitos, precarizando as relações trabalhistas.

Desta feita, ao possibilitar a negociação coletiva de direitos indisponíveis assegurados constitucionalmente, feriu o princípio da proteção, e, na mesma linha, o princípio da irrenunciabilidade, não se admitindo que o empregado, ainda mais por norma coletiva, renuncie aos seus direitos assegurados.

De outro lado, Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 1.226) afirma que “as normas coletivas têm ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos na lei, mas têm limitações quando desejarem reduzir ou suprimir direitos previstos em lei”.

Assim, como visto, as negociações acerca da jornada de trabalho, ao intervalo intrajornada, à remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual e à insalubridade, quanto ao grau e a prorrogação do trabalho, suprimem direitos e trazem graves prejuízos aos trabalhadores, ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana.

Ainda, de acordo com Bianca Mourão dos Santos (2017, p. 31)

[...] o Direito do Trabalho se desenvolveu funcionando como instrumento de salvaguarda do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações laborais. Salienta-se, portanto, a afinidade das normas trabalhistas com a necessidade de preservação e expansão dos direitos da classe operária, objetivando alcançar a igualdade material entre as partes da relação empregatícia. (SANTOS, 2017, p. 31)

Em vista disso, possibilitar a negociação coletiva de direitos indisponíveis de trabalhadores demonstra que as normas inseridas pela Lei nº 13.467/2017 não observaram o princípio da proteção, havendo, por isso, a supressão de direitos da classe operária.

Nesse diapasão, Felipe Miguel Gonçalves e Silva (2018, p. 49), observa a precarização dos direitos dos trabalhadores quando afirma

Assim, a Reforma Trabalhista proporciona uma verdadeira precarização e rebaixamento da força valorativa do trabalho. O art. 611-A da referida Lei corrobora isso em todos os seus 15 incisos, pois pretende utilizar a negociação coletiva para excluir direitos trabalhistas, ao invés de criar ou ampliar benefícios. Além disso, o referido dispositivo descumpra o princípio da norma mais favorável, constitucionalizado pelo art. 7º do texto constitucional. (SILVA, 2018, p. 49)

E nesse contexto, observa-se mais uma vez que os princípios basilares das relações coletivas não se encontram presentes da Lei nº 13.467/2017, pois resta evidente o caráter opressor da referida Lei, a qual tomou por base a “necessidade de flexibilização” para suprimir as garantias alcançadas aos operários.

No mesmo sentido, SILVA (2018, p. 52) afirma que “[...] o texto da Reforma Trabalhista pretende fragilizar em vários aspectos o princípio protetivo, já que enfraquece a proteção da parte hipossuficiente da relação empregatícia, o empregado.”.

Assim, como visto nos capítulos anteriores, mis especificamente no capítulo 2, a crise econômica junto à filosofia neoliberalista trouxeram a visão de que somente com supressão de alguns direitos seria possível o avanço da economia novamente. Desta feita, a reforma veio justamente com o fim de alavancar a economia criando-se mais postos de trabalho, pois há, evidentemente, a supressão de direitos indisponível.

E tal supressão possui, efetivamente, o caráter de fragilização do princípio protetivo, conforme refere o autor, pois ao enfraquecer o hipossuficiente, o empregador pode atingir os seus interesses de forma mais fácil e rápida, baixando de forma drástica seus custos, principalmente com pessoal, e dando um salto significativo em seus lucros.

Em outro aspecto, Luísa Gomes Martins (2010, p. 71), afirma que a vedação do retrocesso social não pode ocorrer, pois, quando há a supressão de algum direito, deve haver a concessão de outro, de forma a se compensarem:

[...] a Constituição traz também o princípio da vedação do retrocesso social, assim, a redução do salário ou o aumento da jornada, que são prejudiciais aos trabalhadores, devem ser acompanhados da concessão de vantagens relacionadas, como a redução da jornada de trabalho quando da redução do salário, ou a concessão de períodos de descanso, no caso do aumento da jornada. Assim, mesmo a alteração contratual *in pejus* pela via negocial não pode ferir frontalmente o princípio da proteção, pois a permissão constitucional para a redução de um direito exige como contrapartida a concessão de uma vantagem correlata.

Isto é, como referido anteriormente, o princípio da vedação do retrocesso não permite que normas trabalhistas venham a prejudicar o trabalhador, suprimindo direitos, havendo ligação direta com o princípio da proteção, que visa efetivar as garantias conquistadas pelos trabalhadores, de forma a proteger-lhes de qualquer situação que lhe retire direitos.

Nesse passo, vislumbra-se que o artigo 611-A da CLT, tratando das negociações coletivas, apenas suprimiu direitos, não exigindo, como contrapartida, a concessão de vantagens correlatas, conforme mencionado pela autora.

Diante disso, por certo que o princípio da proteção foi ferido frontalmente, demonstrando o caráter ilegal da norma referida, indo de encontro com a dignidade da pessoa humana e a vedação do retrocesso social, pois apenas suprime direitos, não concedendo absolutamente nada de positivo ao empregado.

Ademais, tratando-se de norma *in pejus*, que elimina os benefícios conseguidos pela forte atuação dos princípios basilares das relações coletivas, a afronta à Constituição da República Federativa do Brasil resta evidenciada.

Por isso, havendo grandes possibilidades de tratar-se de norma inconstitucional, diante de todas as transgressões apresentadas, necessária se faz a análise do dispositivo em comento à luz do texto constitucional, conforme será realizada no item a seguir.

4.3. A inconstitucionalidade dos incisos I, III, IX, XII e XIII, todos do artigo 611-A da CLT.

Ao passo em que os incisos I, III, IX, XII e XIII, foram inseridos no artigo 611-A da CLT pela Lei nº 13.467/2017, denotou-se o caráter supressor da norma em comento, pois, como visto no item anterior, houve grande ofensa aos princípios basilares das relações coletivas como o princípio da dignidade da pessoa humana, da vedação do retrocesso e da proteção.

Como estudado, a dignidade da pessoa é princípio fundamental da vida em sociedade, sendo direito de todo ser humano, independe de suas condições pessoais, previsto, inclusive, no artigo 1º, inciso III³², da Constituição Federal de 1988. Nas palavras de Ingo Sarlet:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2004, p. 59-60)

Diante do conceito apresentado, busca-se destacar que a dignidade, enquanto qualidade intrínseca do ser humano, indica as virtudes de irrenunciabilidade e inalienabilidade, que são inerentes a tal princípio.

³² Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; [...]

Nesse mote, Noemia Reis Martins Mendonça afirma que:

[...] o artigo 611-A da nova Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada como Reforma Trabalhista, viola frontalmente não apenas o princípio da legalidade, mas a própria Magna Carta, e, ainda podemos ir mais longe, afronta o próprio homem enquanto homem, direitos intrínsecos que vão além do próprio direito, como a vida, a dignidade, a honra, a saúde entre outros.

Desta feita, a autora observa que, ao ferir direitos intrínsecos do ser humano, fere a Constituição Federal, ao passo que o artigo em comento traz normas passíveis de negociações que tratam de direitos indisponíveis.

Nesse mote, Vólia Bomfim Cassar (2017, p.26) observa que “[...] a garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade”.

No entanto, a Lei nº 13.467/2017, especialmente no que se refere às negociações coletivas não respeitou o mínimo existencial dos trabalhadores, flexibilizando direitos indisponíveis sem qualquer resguardo quanto aos vulneráveis da relação trabalhista.

De outro lado, Leandra Cauneto Alvão e Leda Maria Messias da Silva (2018, p. 105) destacam que não houve a observância dos direitos individuais e sociais trabalhistas, salientando que tal condição “não foi observada na centralidade, conforme determina o preâmbulo da Constituição Federal, nos Princípios Fundamentais e nos Direitos e Garantias Fundamentais”.

Em vista disso, a afronta à Constituição Federal é notória, uma vez que, ao viabilizarem negociações quanto ao grau de insalubridade, à extensão da jornada em ambientes insalubres, ao intervalo intrajornada e à jornada de trabalho, feriram o disposto no artigo 7º, inciso XXI³³, e o disposto no §2º³⁴ do artigo 5º, ambos da Magna Carta.

Nesse sentido, Felipe Miguel Gonçalves e Silva menciona que a afronta ao artigo 7º da Constituição Federal é evidente:

33 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]

34§2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Sendo assim, percebe-se que a mudança afronta o princípio da proteção e normas constitucionais, principalmente as que estão previstas no artigo 7º do texto constitucional. A redução de direitos somente é possível: com a redução justificada de salários (artigo 7º, inciso VI), com a compensação de horários e a redução da jornada (artigo 7º, inciso XIII), e com a instituição de turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, inciso XIV). (SILVA, 2018, p. 51)

Em vista disso, atendendo aos interesses das grandes potências da economia, quais seja, grandes empresas, a Lei n. 13.467/2017, em relação às negociações coletivas inseridas nos incisos I, III, IX, XII e XIII, inseridos no artigo 611-A, afrontou o patamar civilizatório mínimo aventado pela Constituição Federal de 1988, proveito de conquistas democráticas importantíssimas.

Ademais, ajudando a afirmar o caráter inconstitucional da norma, há a Súmula 437 do TST, a qual dispõe, especificamente quanto ao tempo de trabalho, mas em uma ampla interpretação, possibilita compreender o aviltamento da Constituição da República Federativa do Brasil, especialmente seu artigo 7º, inciso XII. Assim dispõe:

Súmula 437/TST - 25/09/2012. Jornada de trabalho. Horas extras. Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Lei 8.923/1994. CLT, art. 71, caput e § 4º. CF/88, art. 7º, XXII. [...] II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (CLT, art. 71 e CF/88, 7º, XXII), infenso à negociação coletiva. [...]

Diante disso, além de já tratar acerca do intervalo intrajornada, aferindo que possui natureza de higiene, saúde e segurança do trabalho, entende-se, de forma ampla, que, normas coletivas que contemplem a redução de direitos em relação ao tempo de trabalho, à saúde, e por consequência a redução de salários abaixo do mínimo legal, atenta contra todos os princípios constitucionais que protegem as relações laborais.

Além disso, ALVÃO e SILVA afirmam que a reforma não observou as normas de tratados e convenções internacionais que vigem no Brasil, as quais, por força do §3º³⁵ do artigo 5º da Constituição Federal, tem poder de emenda constitucional e que expressa, por isso, patamar mínimo civilizatório, devendo serem observados. (ALVÃO, SILVA, 2018, p. 105).

Nesse passo, têm-se a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, devidamente promulgado e vigente em território nacional, a qual trata da saúde dos

35 §3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, aferindo, nos seus artigos 4º e 5º³⁶, a necessidade de haver uma política nacional coerente acerca das matérias mencionadas.

De outro lado, analisando de forma mais acurada a reforma, percebe-se que o legislador ordinário se preocupou com a possível inconstitucionalidade das negociações coletivas pós-reforma trabalhista, incluindo o artigo 611-B, trazendo um rol de objetos ilícitos de convenção ou acordo coletivos de trabalho.

Bem como acrescentou ao artigo mencionado um parágrafo único, o qual dispõe que as regras sobre duração de trabalho e intervalos não podem ser consideradas de saúde, higiene e segurança do trabalho, indo de encontro com a Constituição Federal e a Convenção 155 da OIT, a qual possui caráter de emenda constitucional.

Assim, os direitos adquiridos foram atacados de inúmeras formas, não havendo o respeito à Constituição Federal e, conforme referem ALVÃO e SILVA:

A precarização disfarçada de flexibilização dos direitos trabalhistas ocasionou uma série de problemas, pois, propositalmente foi feita a reforma, há uma derrogação dos direitos adquiridos pelo trabalhador, sumariando-se o nível de efetividade de direitos fundamentais previstos pela Constituição de 1988. (2018, p. 107)

Dessarte, a supressão de todos os direitos e garantias constitucionais alcançados aos trabalhadores, após períodos de intensas lutas que possibilitaram tais conquistas, ocorreram de forma simples.

36 A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho foi promulgada em 29 de setembro de 1994, pelo Decreto nº 1.254. A referida convenção adota diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho, dispondo em seus artigos 4º e 5º: Artigo 4º: 1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. Artigo 5º: A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho: a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho(locais de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos); b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou de outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene; d) comunicação e cooperação em níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até no nível nacional; e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção.

Nesta senda, anos e anos de batalhas pela conquista dessa proteção necessária aos trabalhadores, pois vulneráveis, se perderam após a edição da Lei nº 13.467/2017, a qual possui inúmeros pontos passíveis de análise.

Em relação a negociações coletivas de trabalho, por certo que redução das garantias por meio da viabilidade de produção de normas coletivas acerca da jornada e intervalos de trabalho, do grau de insalubridade e a prorrogação de trabalho em ambientes insalubres, bem como a remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual, ferem direitos fundamentais.

Não subiste, nesse caminho, a ideia de que o fortalecimento dos sindicatos operários pode trazer a paridade de armas para negociações equilibradas e equitativas, uma vez que estariam em pé de igualdade. Isso porque, não se trata especificamente da necessidade de paridade de armas, mas sim de efetivar a proteção de direitos indisponíveis dos trabalhadores, que trata de saúde e segurança do trabalho.

Ao possibilitar a existência de negociações coletivas trabalhistas que versem acerca de direitos indisponíveis, não houve a observância da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, dos princípios básicos e fundamentais insculpidos na Magna Carta e nesse ramo da ciência jurídica que é o Direito do Trabalho e dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Diante disso, o artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, pelos incisos I, III, IX, XII e XIII, inseridos pela Lei nº 13.467/2017, necessita ser declarado inconstitucional, não abrindo-se possibilidade de derogar direitos indisponíveis dos trabalhadores, e efetivando a dignidade da pessoa humana, trazendo maior proteção, de acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil.

5 CONCLUSÃO

De acordo com alguns autores, a flexibilização das normas trabalhista deve ocorrer de acordo com a realidade social na qual a legislação está inserida, visando adaptar os fenômenos trazidos pela globalização, de forma modernizar as relações trabalhistas.

No entanto, conforme destacado por John Mynard Keynes, no item 3.2 do capítulo 2, a partir do momento em que há crise, não há crescimento econômico, por isso, necessária se faz uma receita empresarial menor que as despesas, denotando a necessidade de cortar gastos, reduzindo a produção e diminuindo o número de empregados, acabando por minimizar suas perdas. Diante disso, os empregados, que veriam seu poder financeiro cair, reduziriam, da mesma forma, os gastos com consumo, resultando em mais uma queda no mercado financeiro, entrando em um ciclo vicioso. Nessa perspectiva, os trabalhadores sofrem o que chama de "ilusão monetária", ou seja, uma vez que há diminuição de preços e serviços, em decorrência de queda na demanda dos consumidores, aparece aqui a ideia de que os trabalhadores que estariam em situação crítica, poderiam aceitar salários mais baixos para ascenderem, de forma mínima, mas não ficando em pior situação em termos de poder de compra real.

Nessa linha, percebe-se que a flexibilização das normas trabalhistas está sempre relacionada à alteração da legislação trabalhista *in pejus* para o trabalhador, pois é o meio mais fácil para sair da crise, tendo em vista que possibilitaria a diminuição do custo da contratação pelos empresários e, conseqüentemente, estimula a geração de novos empregos

Nesse cenário, o Direito do Trabalho sempre será questionado diante de uma crise econômica, ou seja, esse ramo da ciência jurídica convive com as cíclicas crises econômicas. E dessa forma, a Lei nº 13.467/2017, dotada de caráter flexibilizador, questionou esse ramo da ciência jurídica, suprimindo direitos necessários à proteção dos empregados e precarizando as relações trabalhistas.

Nas negociações coletivas, a inserção da possibilidade de negociar acerca da jornada e intervalos de trabalho, do grau de insalubridade e a prorrogação de trabalho em ambientes insalubres, bem como a remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual, ferem direitos fundamentais.

Como visto, a dignidade da pessoa humana é princípio fundamental das relações coletivas, agregando grande proteção ao trabalhador. Na mesma linha, vem o princípio do retrocesso social, o qual não permite que novas legislações venham a suprimir direitos fundamentais.

Dessa forma, as novas possibilidades de negociações, ferem gravemente esses princípios e todos os demais que deles decorrem, suprimindo direitos e precarizando outros, trazendo grandes consequências aos trabalhadores.

Nesse mote, a Constituição Federal, nos seus artigos 5º e 7º, consagrou os direitos fundamentais dos trabalhadores, estipulando que normas coletivas decorrentes de negociações não poderão formar normas prejudiciais que piorem as condições laborais. E, além de haver regressões reais nos direitos fundamentais atribuídos aos empregados, o direito trabalhista perderá sua essência de proteger a parte vulnerável da relação e progredir a passos largos, nos moldes protecionistas conferidos pela Constituição Federal.

Desta feita, observa-se que a supressão de direitos trabalhistas foi latente, sendo que a influência empresarial utilizou-se da crise econômica para justificar derrogação de direitos trabalhistas obtidos pelas intensas lutas sociais. Em verdade, a reforma foi realizada com as mudanças das possibilidades de negociações coletivas veio com o fim de beneficiar o empresário, o qual poderá eleger negociar coletivamente com o intuito de estipular cláusulas que ultrapassem o mínimo legal. Assim, conseguirá baratear o custo de produção, pois sua massa salarial será, da mesma forma reduzida. Todavia, a qualidade de vida do trabalhador será extremamente diminuída, sendo os trabalhadores coagidos economicamente a renunciar direitos.

Portanto, a nova legislação trabalhista afronta veementemente a Constituição da República Federativa do Brasil, suprimindo direitos fundamentais dos trabalhadores, diminuindo a qualidade da vida e a qualidade de labor, precarizando as relações trabalhistas, mas atingindo o objetivo empresarial: redução de custos e maior ganho econômico.

Dessa forma, diante da temerosa realidade de enfraquecimento do direito trabalhista, será imprescindível encontrar soluções fortes a fim de coibir a utilização de normas inconstitucionais, como a analisada, devendo haver uma reforçada atuação não só das entidades sindicais e de todos os trabalhadores, como também da advocacia trabalhista voltada ao empregado, a fim de evitar essa absurda derrogação de direitos, suscitando a inconstitucionalidade dos incisos I, III, IX, XII e XIII, inseridos no artigo 611-A pela Lei nº 13.467/2017, o qual trouxe total precarização das condições das atividades laborais.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Diego Nieto de; BARROSO, Fábio Túlio. *Legislado x negociado: uma reflexão necessária no Direito Laboral*. Belo Horizonte: Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica, 2017.

ALVÃO, Leandra Cauneto; SILVA, Leda Maria Messias da. *Reforma Trabalhista – Negociado de Sobreposição ao Legislado: Análise à Luz da Constituição Federal*. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI, Salvador: 2018. Disponível em: <<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/0ds65m46/g9flk5c4/ltsL0F6AXxcKp025.pdf>>. Acesso em: 09 mai. 2019.

AMADO, João Leal. *Negociado x Legislado – A experiência portuguesa e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas*. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 3, jul/set 2017.

BARRENSE, Mônica Maria Rabelo Gondim Braga. *As alterações do artigo 611 da CLT com a reforma trabalhista*. Jurídico Certo, 2019. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/monicarabelobarrense/artigos/as-alteracoes-do-artigo-611-da-clt-com-a-reforma-trabalhista-5016>>. Acesso em: 15 mai. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. ed. 7. São Paulo: LTr, 2011. p. 539.

BOLLE, Monica de. *Reformas são difíceis*. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 29mar. 2017. Disponível em: <<http://gilvanmelo.blogspot.com/2017/03/reformas-sao-dificeis-monica-de-bolle.html>>. Acesso em: 10 mai. 2019.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

BRAMANTE, Ivani Contini. *Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 5 out. 1988.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 11 jan. 2002.

_____. Lei nº 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 14 jul. 2017.

_____. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 1º mai. 1943.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 14^a ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2018.

_____, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DUARTE, Hugo Garcez. *A desigualdade e o neoliberalismo*. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XX, n. 160, maio 2017. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18898&revista_caderno=15>. Acesso em: 11 mai. 2019.

ESTEVES, Alan Da Silva. Reforma Trabalhista Brasileira de 2017 e o Direito Coletivo do Trabalho: Ideias para Justificar a Prevalência do Negociado sobre o Legislativo. *Revista dos Tribunais*: vol. 984/2017. p. 163/188. Out. 2017. Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Downloads/Ideias%20para%20justificar.pdf>>. Acesso em 12 mai. 2019.

FERREIRA, Henrique; FREITAS, Lenara Giron de. *A Análise da Lei 13.467 a Partir do Princípio da Proteção: Avanços e Retrocessos*. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I, Florianópolis: CONPEDI, 2018.

FERREIRA, Rafael Grassi Pinto Ferreira. *O impacto da reforma trabalhista nas negociações coletivas de trabalho*. Itajaí: Revista Eletrônica Direito e Política, 2018. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rdp/article/view/13712>>. Acesso em: 11 mai. 2019.

FONSECA, Joel Pinheiro da. *A reforma trabalhista é bem-vinda*. Folha de São Paulo, São Paulo, 9 mai. 2017. Disponível em: <<https://www.institutomillennium.org.br/artigos/reforma-trabalhista-e-bem-vinda/>>. Acesso em: 10 mai. 2019.

FREITAS, Larissa Alves de. *Flexibilização das leis trabalhistas e a prevalência do negociado sobre o legislado no Brasil*. Pernambuco: Universidade Federal de Pernambuco, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Manual de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAPORTA, Taís. *Com nova lei trabalhista, empregado pode receber só pelo que produz; entenda*. Site G1, 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/com-nova-lei-trabalhista-empregado-pode-receber-so-pelo-que-produz-entenda.ghtml>>. Acesso em: 19 mai. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LOGUERCIO, José Eymard; LOPES, Antonio Fernando Megale. *O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência*. Bauru: Canal6, 2017.

MAHNKOPF, Birgit. *O futuro do trabalho: globalização da insegurança*. Porto Alegre: Edipucrs, 2005.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Teoria geral do processo*. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MARINHO, Deputado Rogério. *Relatório do PL 6.787/2016*. 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=ECFA27BAA59FE7B69ADB588B10C53320.proposicoesWebExterno1?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016> Acesso em: 19 mar. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. *A continuidade do contrato de trabalho*. São Paulo: Altas, 2000.

_____, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo, 24ª Ed, São Paulo, Ed. Atlas, 2008.

MENDONÇA, Noemia Reis Martins de. *A (in) constitucionalidade do art. 611-A da “Reforma Trabalhista” dentro da perspectiva do Princípio da Legalidade*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61801/a-in-constitucionalidade-do-art-611-a-da-reformatrabalhista-dentro-da-perspectiva-do-principio-da-legalidade>>. Acesso em: 17 mai. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, Ed. Saraiva, 2008.

_____, Amaury Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 41 ed. São Paulo: LTr, 2018.

OIT - *Organização Internacional do Trabalho. Convenções nº 98, 154 e 87*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>. Acesso em 06 dez. 2018.

PASTORE, José. *A modernização das instituições do trabalho: encargos sociais, reformas trabalhista e sindical*. São Paulo: Ed. LTr, 2005.

PESSOA, Samuel. *Desemprego e pensamento mágico*. Folha de São Paulo, São Paulo, 28 maio 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/samuelpessoa/2017/05/1888059desempregoepensamento-magico.shtml>. Acesso em: 10 mai. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. *O princípio da proteção em xeque*. v. 14. n. 156, p. 10/23. Porto Alegre: Síntese Trabalhista, jun. 2002.

SANTOS, Bianca Mourão dos. *A Lei 13.467/17 e a Reforma Trabalhista: Uma Análise do Parágrafo Único do Art. 611-B em Contraposição ao Princípio Fundamental da Proibição de Retrocesso Social*. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/24520/1/SANTOS%2C%20Bianca%20Mour%C3A3o%20dos%20%20A%20lei%2013.4672017%20e%20a%20reforma%20trabalhista%20%20u>

[ma%20an%C3%A1lise%20do%20paragrafo%20%C3%BAnico%20do%20art.%20611%20co
m%20folha%20de%20aprova%C3%A7%C3%A3o.pdf](#). Acesso em: 19 mai. 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antonio Bittar. *Curso de direito processual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, Felipe Miguel Gonçalves e. *A Precarização da Relação de Trabalho com a Reforma Trabalhista - Prevalência do Acordado sobre o Legislado com o Advento do Art. 611-A da CLT*. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/22637/1/PrecarizacaoRelacaoTrabalho.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2019.

SINTRACIA – *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Cianorte*. Ano 2018. Disponível em: <http://sintracia.org.br/trabalho-em-turnos-prejudica-a-integridade-fisica-e-psicologica-do-trabalhador/>. Acesso em: 05 mai. 2019.

SIRANGELO, Flavio. *Cinco razões para defender a reforma trabalhista*. Disponível em: <https://www.soutocorrea.com.br/publicacoes/cinco-razoas-para-defender-a-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 10 mai. 2019.

SORGI, Juliana Machado; CENCI, Elve Miguel. *A fragilidade da prevalência do negociado sobre o legislado*. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho: Brasília, 2017. Disponível em: file:///C:/Users/User/Desktop/Materiais%20TCC/A_FRAGILIDADE_DA_PREVALENCIA_DO_NEGOCIADO SOBRE O .pdf. Acesso em: 05 mai. 2019.

SOUZA, Cleidilene Freire. *Reforma Trabalhista: Análise sobre a possibilidade do enquadramento do grau de insalubridade via Convenção Coletiva de Trabalho*. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60478/reforma-trabalhista>. Acesso em: 16 mai. 2019.