PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO COMO VIOLAÇÃO DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS, ART. 611-A DA CLT ¹

Juliana Sousa Rodrigues²
Marco Aurelio Pieri Zeferino³

RESUMO

O presente artigo tem como finalidade apontar aspectos relevantes da prevalência do negociado sobre o legislado, previsto no art. 611-A da Lei nº 13.467/2017 da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como a questão dos limites da sua constitucionalidade, a violação de direitos fundamentais da norma mais benéfica e da dignidade da pessoa humana, na medida em que a lei deu permissão para que o empregado pudesse negociar seus direitos com o empregador. Nesta senda, acordos ou convenções coletivas de trabalho, prejudiciais aos direitos constitucionais e celetistas já garantidos ao trabalhador, não dispõem de efetividade e validade face aos preceitos constitucionais supramencionados, valendo-se referido trabalho de sua análise jurídica, via adoção do método analítico-dedutivo consubstanciado em pesquisa bibliográfica face à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, doutrinas, jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho, pugnando pela análise de questões controvertidas, tendo como tema a prevalência do negociado sobre o legislado, abarcando questões relevantes sob a ótica constitucional, quanto sob a ótica celetista .

Palavras-chave: prevalência do negociado sobre o legislado; constitucionalidade; dignidade da pessoa humana.

1 INTRODUÇÃO

Em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, que ficou conhecida como Reforma Trabalhista. A referida lei altera, acrescenta ou revoga cento e seis artigos da CLT; cinco artigos da Lei nº 6.019/1974; um artigo da Lei nº 8.036/1990, dois artigos da Lei nº 8.212/1991 e ainda revoga um artigo da Medida Provisória nº 2.226/2001, “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”, como refere a sua ementa. O argumento utilizado para reforma era que a lei deveria gerar dois milhões de postos formais de trabalho em até dois anos, pois, em decorrência da reforma, surgiriam as novas modalidades de emprego abertas com a reforma trabalhista, especialmente jornadas parciais, trabalho intermitente e por produtividade. Destaca-se também a inclusão do art. 611-A que trouxe um rol exemplificativo de matérias que podem ser objeto de negociação, resultando em uma grande insegurança no que se refere aos limites dessa negociação. Por outro lado, o Art. 611-B, incluso pela reforma, listou as matérias que não podem ser transacionadas mediante negociação coletiva. Contudo, observa-se que a inserção do art. 611-B no seu rol taxativo, por si só, não é suficiente para

¹ Artigo submetido em 07/06/2023, e apresentado à Libertas – Faculdades Integradas, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito, em 05/07/2023. (Para submissão à revista: “Artigo submetido à Revista de Iniciação Científica da Libertas - Faculdades Integradas”).

² Graduanda em Direito pela Libertas Faculdades Integradas – E-mail: julianasrodrigues.direito@gmail.com

³ Professor-orientador. Mestre em direitos coletivos e cidadania e Doutor em tecnologia ambiental. Docente na Libertas – Faculdades Integradas – E-mail: marcozeferino@libertas.edu.br

garantir ao trabalhador a efetividade de seus direitos mediante a amplitude daqueles que foram liberados para serem negociados. Essas mudanças proporcionam às empresas um maior poder de negociação, permitindo a redução de direitos do trabalhador, em determinados contextos, e enfraquece a capacidade dos sindicatos nessas negociações. Com isso, as empresas possuem maior margem de negociação para buscar acordos que sejam rentáveis. Entretanto, pode haver uma supressão de direitos, pois o trabalhador é a parte hipossuficiente da negociação que, na maioria das vezes, não possui um nível de conhecimento adequado para entender se a negociação é desfavorável a ele.

Por fim, são tratadas as possíveis violações aos princípios fundamentais constitucionais à luz da Lei nº 13.467/2017. Busca-se pesquisar e refletir acerca da amplitude das matérias que são levadas à negociação, analisando se, a partir dessas negociações, poderá ocorrer de fato violação de direitos fundamentais.

Foi utilizado o método analítico dedutivo, que envolveu a revisão de literatura e análise de decisões judiciais, para analisar a forma com que os artigos 611-A e 611-B podem entrar em conflito com os princípios identificados nas doutrínarias. O objetivo dessa análise foi identificar se houve violação de princípios constitucionais diante da flexibilização dos acordos coletivos estabelecidos pela Reforma Trabalhista.

2 A REFORMA TRABALHISTA

No ano de 2017, foi sancionada a Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) que alterou o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) (BRASIL, 1943), trazendo alterações significativas nas normas aplicáveis às relações de emprego no Brasil. A Reforma trabalhista, altera mais de cem artigos e parágrafos da CLT. Sob a argumentação de reduzir o desemprego e fomentar o crescimento econômico, a Lei 13.467/2017, entre alterações e inclusões, incidiu diretamente sobre 117 artigos dos 922 da CLT (Carvalho, 2017).

Sobretudo, um dos pontos mais questionados da reforma foi o chamado princípio do acordado sobre o legislado, acrescentado na CLT por meio do artigo 611-A, que prevê hipóteses em que as normas previstas em acordos e convenções coletivas de trabalho se sobreponham àquelas previstas na Constituição.

Os questionamentos acerca desta alteração levaram em consideração, principalmente, marcos constitucionais conquistados ao longo do tempo pela classe trabalhadora, muitos destes conquistados por meio de lutas. Por isso, o receio de que a nova legislação os estivesse ameaçando e causando retrocesso na legislação trabalhista.

Contudo, “o desemprego não foi revertido, a informalidade cresceu, as chances dos jovens no mercado de trabalho não melhoraram e a chance de um desempregado num ano encontrar um emprego no ano seguinte tampouco melhorou” (Cardoso e Azais, 2019)

Assim, em consequência das inovações decorrentes da reforma trabalhista, a insegurança jurídica impacta a vida do trabalhador. O presente artigo se destina a estudar o posicionamento da doutrina e jurisprudência acerca da aplicação do princípio do acordado sobre o legislado. Compete, pois, entender em quais hipóteses o que estiver previsto nos acordos e convenções coletivas de trabalho terá maior valor do que o previsto em lei e em quais hipóteses a lei deverá ser respeitada e, por conseguinte, ter segurança jurídica nas relações afetadas pela Reforma Trabalhista.

2.1 Direitos laborais antes da reforma trabalhista

A história do direito do trabalho começa a ser desenhada no século XVIII, quando os trabalhadores das indústrias carboníferas inglesas começam a exigir melhores condições de trabalho. As primeiras regulamentações, conhecidas como legislações industriais, buscavam, por exemplo, proteger crianças e mulheres e limitar a jornada de trabalho em 12 horas diárias.

Atualmente, o maior princípio do direito trabalhista é o protetor, uma vez que o trabalhador, em sua relação de trabalho, assume uma posição inferior e de dependência financeira do empregador. Sendo assim, o direito trabalhista funciona como uma ferramenta para fornecer equilíbrio entre o sujeito contratado e o contratante.

No Brasil, a primeira legislação trabalhista foi criada em 1934, no governo de Getúlio Vargas, garantindo aos trabalhadores direitos básicos, como salário mínimo, jornada de trabalho como conhecemos hoje, de 8 horas diárias, férias e liberdade sindical. Porém, foi só em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que esses direitos foram sistematizados em um único documento e, desde então, essas são as leis que normatizam o trabalho no país.

Antes da reforma, as convenções e os acordos poderiam apresentar regras que deveriam ser seguidas, desde que elas não fossem contrárias à lei e trouxessem vantagens aos trabalhadores. Neste sentido, de acordo com Nascimento (2017), "a legislação trabalhista anterior à reforma era pautada pelo princípio da proteção ao trabalhador, buscando assegurar condições mínimas de trabalho, remuneração justa e equilíbrio nas relações de emprego."

Deste modo, os direitos trabalhistas eram caracterizados por uma proteção mais rígida e abrangente aos trabalhadores. As normas previstas na legislação trabalhista estabeleciam direitos mínimos que não podiam ser suprimidos por meio de acordos ou convenções coletivas. Essa amplitude na proteção dos direitos trabalhistas tinha o objetivo de garantir condições de trabalho mais justas e equilibradas, assegurando aos trabalhadores direitos essenciais, como jornada de trabalho limitada, descanso semanal remunerado, férias remuneradas, salário mínimo, entre outros. O princípio fundamental era o da proteção ao trabalhador, com o intuito de evitar abusos e garantir uma relação de trabalho mais equilibrada entre empregados e empregadores. Portanto, asseguravam a irrenunciabilidade de certos direitos trabalhistas, ou seja, eles não poderiam ser suprimidos ou negociados de forma desfavorável aos trabalhadores, mesmo que houvesse acordos ou convenções coletivas.

Neste sentido, ao assegurar que prevalecessem as normas mais benéficas ao trabalhador em caso de conflito, buscava-se garantir que os direitos trabalhistas fossem respeitados e preservados e, assim, protegiam-se os trabalhadores de possíveis abusos ou condições desfavoráveis. "Essa perspectiva fortalecia a ideia primordial de trabalho digno e a busca por relações laborais mais justas e igualitárias.", como pontua Alice Monteiro de Barros, jurista e professora de Direito do Trabalho.

Antes da reforma trabalhista, existia uma proteção ampla e robusta aos direitos dos trabalhadores, que buscava equilibrar as relações laborais e garantir uma maior justiça social. Existia um "muro de proteção" que garantia a preservação dos direitos trabalhistas e os considerava como indisponíveis, ou seja, não poderiam ser objeto de renúncia ou negociação individual ou coletiva. No entanto, com a flexibilização desses direitos, abre-se a possibilidade de supressão de garantias anteriormente asseguradas aos trabalhadores.

Portanto, neste contexto é evidente a proteção, a busca pela justiça social e a promoção das condições dignas de trabalho como princípios fundamentais da legislação trabalhista para que a relação entre empregado e empregador seja equilibrada e garanta o cumprimento às normas trabalhistas.

2.2 Direitos laborais após a reforma trabalhista

A princípio, a função do direito do trabalho é delimitar um quadrante dentro do qual os espaços de livre negociação possam ser efetivados, garantindo os direitos das partes envolvidas na relação de trabalho.

A Reforma Trabalhista foi considerada necessária e eficaz ao possibilitar uma negociação mais flexível entre empregadores e empregados, promovendo o aumento e a valorização da autonomia de vontade entre as partes envolvidas e reduzindo a interferência direta do Estado nessas relações.

Conforme o entendimento de Santos, vejamos:

Adicionalmente, a universalização de direitos derivados dos instrumentos voluntários de criação dos grupos particulares – os sujeitos estipulantes – que são incorporados pelas demais categorias de trabalhadores pode ser igual ou muito maior do que os criados por meio do poder normativo dos tribunais, devido ao fato de que as partes (melhor que os juízes) conhecem as peculiaridades, as condições econômico-financeiras das empresas e suas reais condições de atender a certas reivindicações. (SANTOS, 2018, p. 165)

De acordo com o autor acima, a atualização da legislação foi extremamente necessária, considerando que a maioria das normas estava desatualizada e claramente em discordância com a sociedade contemporânea, uma vez que tanto a sociedade quanto as relações de trabalho estão em constante desenvolvimento.

Em contrapartida, vejamos alguns posicionamentos contra a Reforma trabalhista:

A reforma trabalhista concentra o poder de negociação nas mãos das empresas, em detrimento dos trabalhadores, o que pode resultar em uma perda significativa de direitos e uma maior desigualdade nas relações de trabalho. - José Dari Krein, economista e pesquisador do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

Coutinho (2017) aponta as seguintes modificações referentes à jornada de trabalho:

Nessa direção, nota-se a existência das seguintes modificações referentes à jornada de trabalho, conforme proposta de mudança da CLT: i) ausência de cômputo de parte do tempo em que o trabalhador permanece nas dependências da empresa empregadora (§ 2º do art.4º); ii) fim das horas in itinere (§ 2º do art. 58); iii) elevação da jornada do contrato a tempo parcial, de 25 para 36 horas semanais (art. 58- A); iv) chancela à realização de horas extras nos contratos a tempo parcial (§ 4º do art. 58); v) compensação da jornada extraordinária para além do limite semanal (§ 5º do art. 58); vi) contratação de horas extras por acordo individual de trabalho (art.59); vii) expansão do denominado “banco de horas” para também autorizá-lo por acordo individual de trabalho (§5º do art. 59); viii) compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito (§ 6º do art. 59); ix) estabelecimento da jornada de 12 h x 36 h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), mediante acordo individual de trabalho (art. 59-A), sem descanso semanal remunerado ou gozo de feriado (parágrafo único, do art. 59-A) e com simples indenização do intervalo intrajornada (art.59-A); x) ainda que horas extras habituais sejam realizadas para além do acordo de prorrogação e compensação ou do estabelecido em banco de horas, estes modos de legitimação de falta de pagamento de horas suplementares restam intactos (art. 59-B); x) dispensa de licença prévia para a prestação da jornada de 12 h x 36 h (parágrafo único do art. 60); xi) o excesso de jornada pode ser exigido independentemente de previsão em norma coletiva (§ 1º do art. 61); xii) empregados do teletrabalho não fazem jus ao recebimento de horas extras (art. 62, III); xiii)

estímulo à não concessão do intervalo, com a sua simples indenização (§ 4º, do art. 71); xiv) mesmo comparecendo regularmente à empresa, o empregado continua vinculado ao teletrabalho e sem direito à percepção de horas extras (art. 75-B); xv) criação da figura do contrato intermitente (art. 443), quando o empregado trabalhará de acordo com os interesses da empresa, recebendo somente pelas horas trabalhadas, podendo auferir salário inferior ao mínimo legal, incluindo o denominado “salário zero” ao final do mês, sem cômputo do tempo de serviço à disposição da empregadora, com todas as parcelas salariais e rescisórias extremamente mitigadas (§ 3º do art. 443, art. 452-A, §§ 1º-6º do art. 452-A); xvi) prevalência do negociado sobre o legislado sobre jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, limitado a 30 minutos, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, incisos I, II, III, VIII, X, XI e XIII). (COUTINHO, 2017)

Ocorre que, ainda que haja a autonomia da vontade coletiva em optar a forma como o contrato será celebrado, discute-se que esta negociação, a depender de como for negociado, pode vir a ferir princípios extremamente relevantes, como, por exemplo, o princípio da indisponibilidade e o da prevalência da norma mais favorável em face dos trabalhadores (BORGES; CASSAR, 2017).

3 PRINCÍPIOS REGENTES ÀS RELAÇÕES LABORAIS

Os princípios são orientações essenciais que desempenham um papel essencial no sistema jurídico, não se limitando apenas a fundamentar as regras ou suprir eventuais lacunas legislativas, mas também para ter eficácia no ordenamento jurídico.

Conforme entendimento de Miguel Reale:

Princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis. (REALE, 1999, p.305-306)

Prossegue o jurista:

A nosso ver, princípios gerais de direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas. Cobrem, desse modo, tanto o campo da pesquisa pura do direito quanto o de sua atualização prática. Alguns deles se revestem de tamanha importância que o legislador lhes confere força de lei, com a estrutura de modelos jurídicos, inclusive no plano constitucional, consoante dispõe a nossa Constituição sobre os princípios de isonomia (igualdade de todos perante a lei), de irretroatividade da lei para proteção dos direitos adquiridos etc. (REALE, 1999, p.305-306)

Assim, os princípios dão equilíbrio ao ordenamento jurídico, possibilitando que este permaneça harmônico toda vez em que há alterações do ordenamento jurídico.

3.1 Constitucionais

Os princípios constitucionais do processo são direitos fundamentais garantidos aos cidadãos, estão incluídos no rol do artigo 5º, que trata dos direitos individuais fundamentais

(artigo 60, § 4º da Constituição Federal). Esses princípios são fundamentos essenciais que têm impacto em todas as áreas do processo e orientam toda a atividade judicial. Eles não apenas direcionam a aplicação e interpretação das regras do direito processual estabelecidas na legislação infraconstitucional, mas também impulsionam a atualização da legislação processual por meio da interpretação.

De forma equivalente, esclarece Eduardo Cambi:

A derrota dos regimes totalitários também evidenciou a necessidade de criação de mecanismos efetivos de controle da constituição, por intermédio do aperfeiçoamento, especialmente pelos institutos de direito processual, da jurisdição constitucional. Em um contexto mais amplo, o estudo dos institutos processuais, a partir da constituição, inaugura uma nova disciplina denominada direito processual constitucional. Está preocupada, de um lado, com a tutela constitucional do processo, a qual incluiu o direito de acesso à justiça (ou de ação e de defesa) e o direito ao processo (ou as garantias do devido processo legal), e, de outro lado, com a jurisdição constitucional. (CAMBI, 2009, p. 35)

Souto Maior e Rocha (2017, p. 28) concluem que a lei em questão não possui legitimidade “porque fere os princípios constitucionais da prevalência dos direitos humanos, da progressividade (melhoria da condição social dos trabalhadores) e da função social da livre iniciativa, da propriedade e da economia, com vistas a construção da justiça social”.

Esses princípios constitucionais influenciam diretamente a legislação trabalhista, moldando a forma como os direitos dos trabalhadores são interpretados, aplicados e protegidos. A relação entre a Constituição e o Direito do Trabalho é íntima, pois a legislação trabalhista deve estar em conformidade com os princípios constitucionais, garantindo assim a efetividade dos direitos trabalhistas.

De acordo com os argumentos de Sérgio Pinto Martins, vejamos:

A Constituição estabelece uma série de Direitos aos trabalhadores de modo geral, principalmente nos arts. 7ª a 11. Mais especificamente no art. 7ª, a Lei Maior garante direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais, especificando-os em 24 incisos. O empregado doméstico tem alguns direitos reconhecidos no parágrafo único do art. 7ª. Mesmo o trabalhador avulso tem assegurado seus direitos no inc. XXXIV do art. 7ª da Lei Fundamental, que prevê igualdade com os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente. (MARTINS, 2012, p.9)

Dentre os princípios constitucionais que estão presentes nas legislações trabalhistas, podemos pontuar alguns que são fundamentais no campo do Direito do Trabalho, especialmente na Consolidação das Leis Trabalho (CLT):

Princípio da proteção, busca assegurar a proteção e a promoção dos direitos dos trabalhadores, garantindo condições dignas de trabalho, igualdade de oportunidades, saúde e segurança no ambiente laboral.

Princípio da dignidade da pessoa humana, reconhece o valor intrínseco e a autonomia dos trabalhadores, assegurando-lhes tratamento digno e respeito à sua integridade física, psicológica e moral. Refere-se ao reconhecimento e respeito pela valorização da pessoa no ambiente de trabalho, assegurando condições dignas, seguras e saudáveis para o exercício da atividade profissional, implica tratar o trabalhador como sujeito de direitos, com respeito à sua integridade física, psicológica e moral. Isso envolve garantir remuneração justa, jornada de trabalho adequada, segurança no ambiente laboral, não discriminação, igualdade de oportunidades, liberdade sindical e o direito à participação e negociação coletiva.

Além disso, a dignidade da pessoa humana no trabalho também abrange a proteção contra situações de assédio moral ou sexual, exploração, precarização do trabalho e outras formas de violação dos direitos trabalhistas.

Princípio da igualdade: estabelece a igualdade de direitos e oportunidades entre os trabalhadores, sem discriminação de gênero, raça, religião, origem social, entre outros.

Princípio da irrenunciabilidade de direitos: proíbe a renúncia ou a disposição de direitos trabalhistas de forma individual ou coletiva, visando proteger os trabalhadores de possíveis abusos ou pressões indevidas.

Princípio da primazia da realidade: determina que a verdadeira situação fática e as relações reais de trabalho prevaleçam sobre os acordos formais ou contratos, evitando a dissimulação de vínculos empregatícios e garantindo a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores.

Esses são exemplos dos princípios constitucionais que estão incorporados nas legislações e normas laborais, formando o mundo do Direito do Trabalho. São norteadores para a interpretação e aplicação das leis trabalhistas, buscando garantir a justiça, a equidade e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.2 Infraconstitucionais

Ao analisar os princípios do processo trabalhista, é necessário considerar não apenas os princípios constitucionais do processo, mas também os direitos fundamentais. É importante filtrar a leitura dos princípios do processo do trabalho através dessa perspectiva constitucional e garantista. Desse modo, o processo do trabalho deve ser apto a dar respostas efetivas aos direitos fundamentais trabalhistas consagrados na Constituição Federal, uma vez que a efetividade desses direitos depende de instrumentos processuais efetivos com a finalidade fundamental de melhoria da condição social do trabalhador.

Como adverte Mário Pasco:

As desigualdades, o desequilíbrio, a posição proeminente do empregador em face ao trabalhador, próprias da relação de trabalho, transferem-se para a relação jurídico processual onde adquirem novas manifestações. Entre as diferenças que se observam entre a controvérsia comum trabalhista, mas evidente talvez é a múltipla desigualdade jurídica, econômica e probatória que separa os contendentes num litígio de trabalho e que fazem de um – o empregador – a parte forte, e do outro – o trabalhador – a parte fraca. A correção processual dessa situação, isto é, a proteção do fraco, pode se também chamada de ‘princípio de disparidade social’ (Trueba Urbina) ou ‘corretivo de desigualdade social’ (Nicolliello) ou de ‘desigualação compensatória’ na medida em que procura eliminar ou, pelo menos, atenuar ou diminuir o desequilíbrio, criando novas desigualdades de sinal contrário. (PASCO, 1997, p.75)

Caso o juiz do trabalho tenha dúvidas sobre a abrangência de uma determinada norma trabalhista, ele poderá aplicar a interpretação que seja mais favorável ao trabalhador. Isso ocorre porque a lógica do direito processual do trabalho é voltada para facilitar o acesso do trabalhador à justiça. Portanto, diante de acordos entre as partes, cabe à justiça analisar, no caso concreto, se os direitos trabalhistas previstos na legislação não estão sendo suprimidos.

O princípio da proteção do trabalhador é um dos pilares fundamentais do direito do trabalho. Ele estabelece que as normas trabalhistas devem ser interpretadas de maneira a garantir a proteção e a promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores, que são

considerados a parte mais vulnerável na relação de emprego. Esse princípio busca equilibrar o poder entre empregador e empregado, assegurando condições justas e adequadas de trabalho.

Já o princípio da indisponibilidade refere-se ao fato de que certos direitos trabalhistas são considerados inalienáveis e não podem ser objeto de renúncia ou negociação prejudicial ao trabalhador. Esses direitos são considerados fundamentais para a garantia da dignidade humana e da justiça social, e não podem ser suprimidos ou desrespeitados, mesmo que haja consentimento do trabalhador.

Com isso, o princípio da indisponibilidade estabelece que certos direitos trabalhistas são considerados essenciais e não podem ser disponibilizados ou desconsiderados por vontade das partes envolvidas na relação de trabalho. Essa proteção visa evitar abusos e assegurar a manutenção de condições minimamente dignas de trabalho.

Assim, tanto o princípio da proteção do trabalhador quanto o princípio da indisponibilidade são importantes fundamentos do direito do trabalho, visando garantir a igualdade, a dignidade e a justiça nas relações laborais, protegendo os direitos dos trabalhadores e equilibrando a relação de poder existente entre empregador e empregado.

4 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO EM MATÉRIA LABORAL

Um dos pontos centrais da reforma é a introdução do Artigo 611-A na CLT, que trata justamente de que acordos coletivos têm prevalência sobre a leis. Assim preceitua o artigo

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 XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

A maioria dos incisos do artigo 611-A busca flexibilizar os dispositivos sobre a jornada de trabalho (itens I, II, III, X e XI) e sobre a remuneração (itens V, IX, XIV e XV). Porém, antes de se tratar desses dois pontos, especificamente, e sua relação com outros artigos da reforma, devem-se destacar alguns parágrafos deste artigo, os quais buscam garantir a intenção da proposta de prevalência do negociado sobre o legislado, limitando o papel da Justiça do Trabalho na análise dos acordos e convenções. O primeiro parágrafo do Artigo 611-A estabelece, essencialmente, que não cabe à Justiça do Trabalho dispor sobre o conteúdo dos acordos, devendo ela apenas analisar sua conformidade aos elementos juridicamente formais. Da mesma forma, no § 2º, em que o legislador procura estabelecer que a ausência de contrapartidas pela retirada de direitos legais não deve ensejar a nulidade dos acordos, por vício

do negócio jurídico, evitando prática comum na Justiça do Trabalho atual, tende a anular convenções e acordos que apenas contenham cláusulas restritivas aos direitos dos trabalhadores.

No Artigo 611-B, as matérias expressamente mencionadas neste artigo estão excluídas da possibilidade de negociação, sendo basicamente itens que constam na Constituição Federal (como número de dias de férias, licença-maternidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho etc.), portanto, não podem ser objeto de negociação coletiva entre empregadores e empregados. Essas matérias estão fora do âmbito de negociação e devem ser reguladas estritamente pela legislação trabalhista.

Cabe notar que o parágrafo único deste artigo procura evitar que a Justiça do Trabalho anule cláusulas de acordos coletivos e isso implique em jornadas excessivas, levando em consideração seus efeitos sobre a saúde, a higiene e a segurança do trabalhador.

Preceitua o dispositivo:

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (Brasil, 2017).

Essa mudança legislativa busca conferir maior liberdade de negociação às partes envolvidas, incluindo os sindicatos de trabalhadores. A ideia é flexibilizar as normas trabalhistas, permitindo que as partes adaptem as condições de trabalho às suas necessidades específicas. Contudo, a autonomia negocial deve respeitar normas constitucionais, hierarquicamente superiores, bem como “o ‘núcleo duro’ do Direito do Trabalho, formado por normas de fonte estatal (imperativas e de ordem pública), pautadas pelos princípios da proteção e da irrenunciabilidade” (CALCINI, 2017, p. 112).

Embora haja uma busca pela liberdade de negociação, existem limites estabelecidos pela Constituição Federal, que são fundamentais para garantir a proteção dos direitos trabalhistas e evitar abusos dos trabalhadores.

5 POSICIONAMENTO DO PODER JUDICIÁRIO

No âmbito do Supremo Tribunal Federal, há ações de controle de constitucionalidade que têm por tema a reforma trabalhista, entre ações diretas de inconstitucionalidade e ações declaratórias de constitucionalidade. Esses questionamentos à Lei nº 13.467/2017 informam não apenas sobre a extensão desse diploma legal mas também sobre o espectro de insegurança jurídica que ele apresentou. Dentre essas ações, existe uma ampla variedade de assuntos que foram objeto de questionamento, com destaque para o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical ADI 5794. O julgamento foi no sentido da constitucionalidade do fim da obrigatoriedade do antigo imposto sindical, que era a maior fonte de financiamento das entidades sindicais brasileiras. No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, que tratava do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, o Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, confirmou o fim da obrigatoriedade dessa contribuição. A corrente majoritária utilizou argumentos que enfatizavam a maximização da liberdade individual dos indivíduos representados, fazendo poucas menções à liberdade coletiva discutida naquela ocasião ou à peculiaridade do nosso sistema sindical.

Em outro julgamento realizado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), estabeleceu-se que acordos ou convenções coletivas de trabalho que restringem ou eliminam direitos trabalhistas são considerados válidos, desde que seja garantido um nível mínimo de proteção ao trabalhador, em conformidade com um patamar civilizatório adequado. Com a maioria dos votos, o colegiado acolheu o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633, cuja relevância jurídica foi reconhecida (Tema 1.046).

Essa decisão foi tomada em resposta a um caso específico no qual se questionava uma decisão anterior do Tribunal Superior do Trabalho (TST), já que este Tribunal havia invalidado uma cláusula de um acordo coletivo de trabalho. Essa cláusula estabelecia que a empresa deveria fornecer transporte para os funcionários até o local de trabalho, mas sem remunerar o tempo de deslocamento. O argumento do TST para invalidar essa cláusula foi o fato de a empresa estar localizada em uma região de difícil acesso, impossibilitando o uso de transporte público durante a jornada de trabalho.

No recurso apresentado ao STF, a empresa argumentou que o TST teria desrespeitado o princípio constitucional da prevalência da negociação coletiva ao invalidar essa cláusula. A decisão do STF estabeleceu que, mesmo com a restrição aos direitos trabalhistas, é necessário garantir um nível mínimo de proteção ao trabalhador, respeitando o patamar civilizatório estabelecido. Portanto, não podem violar um patamar civilizatório mínimo, que inclui as normas constitucionais, tratados e convenções internacionais incorporados ao direito brasileiro, bem como as normas infraconstitucionais que garantem os direitos básicos dos trabalhadores.

No que diz respeito às horas *in itinere*, assunto do caso em questão, o ministro afirmou que, de acordo com a jurisprudência do STF, essa questão está diretamente relacionada ao salário e à jornada de trabalho, temas em que a Constituição permite a elaboração de normas coletivas de trabalho (conforme os incisos XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal).

O ministro foi acompanhado pelos ministros André Mendonça, Nunes Marques, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Dias Toffoli e pela ministra Cármen Lúcia.

No entanto, os ministros Edson Fachin e Rosa Weber ficaram vencidos, votando pela rejeição do recurso. Segundo Fachin, considerando que a discussão em questão envolve o direito a horas extras (*in itinere*), previsto nos incisos XIII e XVI do artigo 7º da Constituição, é inadmissível que a negociação coletiva se sobreponha à vontade do legislador constituinte.

A tese fixada foi a seguinte: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.” 5. Recurso extraordinário provido. (ARE 1121633, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 02/06/2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023)

(...) Ao tratar das disposições relativas à jornada de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento defende que são normas autônomas-heterônomas; transacionáveis, desde que não haja renúncia e sejam observadas as normas de proteção ao trabalho. Nessa linha, o campo de transação com relação a essa matéria é aquele, em primeiro lugar, indicado pela lei, como a redução da jornada com a respectiva redução dos salários em face da conjuntura econômica da empresa. Em segundo lugar, é aquele que, mesmo não indicado expressamente pela lei, resulte dos critérios determinados pelo art. 444, da CLT .

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (Jornada diária de trabalho e horas extras. In: Revista LTr: legislação do trabalho, v. 45, n. 10, p. 1153-1175, out. 1981.).

Portanto, nas relações contratuais de trabalhos, as partes interessadas podem fazer acordos, desde que não haja renúncia de direitos trabalhistas e que sejam respeitadas as regras de proteção ao trabalhador. Dentro dessa perspectiva, o âmbito de negociação em relação a esse assunto é, primeiramente, definido pela lei, como é o caso da redução da jornada de trabalho acompanhada pela redução correspondente dos salários, levando em consideração a situação econômica da empresa. Em segundo lugar, o âmbito de negociação é aquele que, mesmo não sendo explicitamente indicado pela lei, é determinado pelos critérios estabelecidos pelo artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

5.1 Posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca do tema

O caso refere-se a um recurso de revista interposto pelo autor de um processo trabalhista que discute a validade de uma cláusula de norma coletiva que limita o pagamento do adicional noturno ao período entre 22h e 5h, com a concessão de um adicional de 25%. A Corte Regional declarou a invalidade dessa cláusula, determinando o pagamento do adicional noturno também para as horas trabalhadas após a jornada noturna.

Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) analisou o caso com base na decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 1.046 de repercussão geral. Com base nessa decisão, o TST entendeu que as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho devem ser integralmente cumpridas, com exceção daqueles previstos no art. 611- B da CLT.

Vale conferir a tese firmada:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis
ARE 1121633, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 02/06/2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023)

No seguinte caso, a decisão do TST concluiu que a previsão, em norma coletiva, que limita o pagamento do adicional noturno para as horas prorrogadas além das 5 horas, é válida e deve ser respeitada, principalmente quando há a majoração do adicional para 25%, durante o período entre 22h e 5h. Consequentemente, o agravo do autor não foi provido, mantendo a decisão de reconhecimento da validade da cláusula coletiva.

I - AGRAVO DO AUTOR. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. PRORROGAÇÃO DA JORNADA NOTURNA EM HORÁRIO DIURNO. NORMA COLETIVA QUE LIMITA O ADICIONAL NOTURNO AO LABOR ENTRE 22H E 5H, MEDIANTE A CONCESSÃO DE ADICIONAL DE 25%. VALIDADE. 1. Caso em que a Corte Regional, após declarar a invalidade da cláusula coletiva, na qual limitado o pagamento do adicional noturno ao labor entre 22h e 5h, mediante a concessão de adicional de 25%, reformou a sentença, determinando o pagamento do adicional noturno em relação às horas laboradas após a jornada noturna. 2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 02/06/2022, apreciou o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e deu provimento ao recurso extraordinário (ARE 1121633) para fixar a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Portanto, segundo o entendimento consagrado pelo STF, as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho, nas quais previsto o afastamento ou limitação de direitos, devem ser integralmente cumpridas e respeitadas, salvo quando, segundo a teoria da adequação setorial negociada, afrontem direitos gravados com a nota da indisponibilidade absoluta. Embora não tenha definido o STF, no enunciado da Tese 1046, quais seriam os direitos absolutamente indisponíveis, é fato que eventuais restrições legais ao exercício da autonomia da vontade, no plano das relações privadas, encontra substrato no interesse público de proteção do núcleo essencial da dignidade humana (CF, art. 1º, III), de que são exemplos a vinculação empregatícia formal (CTPS), a inscrição junto à Previdência Social, o pagamento de salário mínimo, a proteção à maternidade, o respeito às normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, entre outras disposições minimamente essenciais. Nesse exato sentido, a Lei 13.467/2017 definiu, com clareza, conferindo a necessária segurança jurídica a esses negócios coletivos, quais seriam os direitos transacionáveis (art. 611-A da CLT) e quais estariam blindados ao procedimento negocial coletivo (art. 611-B da CLT). Ao editar a Tese 1.046, a Suprema Corte examinou recurso extraordinário interposto em instante anterior ao advento da nova legislação, fixando, objetivamente, o veto à transação de "direitos absolutamente indisponíveis", entre os quais não se inserem, obviamente, direitos de índole essencialmente patrimonial, inclusive suscetíveis de submissão ao procedimento arbitral (Lei 9.307/96), como na hipótese, em que se questiona o pagamento do adicional noturno quanto às horas prorrogadas. 3. A previsão em norma coletiva acerca da limitação quanto ao pagamento do adicional noturno relativo às horas prorrogadas além das 5 horas é plenamente válida e deve ser respeitada, ainda mais quando foi convencionada a majoração para 25% do adicional noturno devido pelo labor prestado entre 22h e 5h. A decisão monocrática, na qual conhecido e provido o recurso de revista da Reclamada, para restabelecer a sentença, na qual reconhecida a validade da cláusula coletiva, deve ser mantida, com acréscimo de fundamentação. Agravo não provido.

(TST, Ag-RR - 1471-82.2015.5.09.0088, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 12/04/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/04/2023).

Logo, é fundamental que o Judiciário atue de forma imparcial, independente e competente na aplicação e interpretação das leis trabalhistas. Isso implica em analisar as situações com base nos princípios constitucionais e nas normas trabalhistas vigentes, no intuito de proteger os direitos dos trabalhadores e evitar manobras que visem suprimi-los. A garantia dos direitos fundamentais e dos direitos dos trabalhadores, é uma preocupação essencial. Assim, a Justiça do Trabalho desempenha um papel crucial na defesa desses direitos e no equilíbrio das relações de trabalho.

5.2 Posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho acerca do tema

As Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, que consistem, respectivamente, na primeira e segunda instâncias da justiça laboral, pela proximidade com as partes, são os órgãos jurisdicionais que, por primeiro, enfrentaram debates concernentes à reforma trabalhista.

Conforme as informações fornecidas, a empresa expõe que, por meio da negociação coletiva, foi possível estender a carga horária daqueles que trabalham em sistema de turno de revezamento. Alega então que, de acordo com a Constituição, é permitido estender a jornada nesses casos, sem a limitação de 8 horas diárias estabelecida pela jurisprudência (Súmula 423 do TST e Súmula 38 do TRT). Outrossim, a empresa argumenta que tais entendimentos jurisprudenciais estão superados em virtude do Art. 611-A, I, da CLT, inserido pela Lei n. 13.467/2017, que estabelece a prevalência das normas coletivas quando estas dispuserem sobre a jornada de trabalho, desde que respeitados os limites constitucionais.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ART. 611-A DA CLT. PREVALÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A Reforma Trabalhista alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, em especial pela inclusão de dispositivos que privilegiam o direito pactuado mediante negociação coletiva sobre a legislação. Nesse aspecto, o art. 611-A, inciso I, da CLT, acrescentado pela Lei n. 13.467/17, reconhece a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a lei em se tratando de jornada de trabalho, desde que respeitados os limites constitucionais. A Constituição da República expressamente permite a flexibilização da limitação da jornada no regime denominado de turnos ininterruptos de revezamento pela via da negociação coletiva (inciso XIV do art. 7º), o que afasta a condenação da empresa ao pagamento de horas extras a partir da 6ª hora trabalhada.
(TRT-3 - ROT: XXXXX20205030054 MG XXXXX-18.2020.5.03.0054, Relator: Maristela Iris S.Malheiros, Data de Julgamento: 23/08/2022, Segunda Turma, Data de Publicação: 24/08/2022.)

É importante ressaltar que esse entendimento está alinhado com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 02/06/2022, no Tema 1046 de Repercussão Geral. Nesse julgamento, foi estabelecida a seguinte tese jurídica:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Ademais, é válido mencionar que a questão relacionada a esse regime especial de trabalho dos empregados da parte requerida tem sido analisada em diversos processos por esta respeitável Turma. Nessas situações, prevaleceu a validação da negociação coletiva como meio de estabelecer a jornada de trabalho, como pode ser observado no seguinte julgados:

NORMAS COLETIVAS. CLÁUSULAS LIVREMENTE AJUSTADAS. VALIDADE. CHANCELA CONSTITUCIONAL. A negociação coletiva, em que as partes signatárias fixam direitos e deveres, fazendo concessões recíprocas, resolvendo situações específicas e inerentes às categorias, deve ser reconhecida, em conformidade com o art. 7º, XXVI da Constituição da República. Neste mesmo sentido, a decisão do STF (RE 895.759-PE), com foro de repercussão geral. (TRT da

3.^a Região; PJe: 0010296-73.2019.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 08/02/2021; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim)

Nessa situação, prevaleceu a validação da negociação coletiva como um meio legítimo para estabelecer a jornada de trabalho:.

NORMA COLETIVA. OBSERVÂNCIA. A vontade das normas convencionadas deve prevalecer, pois o intuito da orientação ínsita no art. 7º, XXVI da CF/88, é justamente estimular a negociação entre as categorias econômica e profissional, deixando considerável margem de liberdade para que ambas, por meio das suas entidades representativas, transacionem direitos e obrigações. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010920-76.2019.5.03.0028 (ROT); Disponibilização: 15/07/2020; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Convocado Marco Tulio Machado Santos)

A posição de alguns TRTs, nas questões em que haja acordo entre as partes em convenções ou acordos coletivos, é analisar se esse acordo deve prevalecer sobre a legislação. Não obstante, essa interpretação não é unânime, e ainda existem debates jurídicos sobre a aplicação desse princípio.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista, realizada em 2017, trouxe mudanças legais significativas. A princípio gerou um grande impacto na remuneração das horas à disposição dos trabalhadores, passando a considerar apenas o tempo efetivamente trabalhado. A análise dos artigos 611-A e 611-B revela que esses dispositivos resultaram em retrocessos significativos no âmbito dos direitos trabalhistas, impactando de forma negativa a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A exemplo, foi a eliminação do pagamento das horas *in itinere*. Essas mudanças tendem a reestruturar a jornada de trabalho, aumentando as possibilidades de organização dos turnos e escalas de acordo com os interesses das empresas, resultando em maior flexibilidade, mas prejudicando os trabalhadores. Observa-se também no art. 611-A, inciso XII, da CLT outra violação expressa, quando permite a negociação entre sindicato e empregador, no que se refere ao ajustamento do grau de insalubridade do obreiro. Esta situação caracteriza claramente a violação da dignidade do ser humano, ao passo que a análise do grau de insalubridade do obreiro deve ser analisada por perito devidamente qualificado, pois é a vida, a segurança e a saúde do trabalhador que estão em risco.

Ao permitir a supressão desses direitos, há um desequilíbrio na relação entre empregadores e empregados, com prejuízos para a parte mais vulnerável, que é a classe trabalhadora.

Em contrapartida, fora observado, por aqueles que defendem a flexibilização, sob o argumento de que as partes envolvidas na relação de trabalho podem acordar as regras que lhes sejam mais favoráveis, já a legislação trabalhista anterior estava desatualizada e não atendia às demandas da sociedade contemporânea. Desse modo, permitir a prevalência do negociado sobre o legislado seria uma forma de promover a autonomia coletiva e adaptar as normas trabalhistas às necessidades e realidades específicas de cada setor ou empresa.

Assim sendo, a Reforma Trabalhista desempenhou um papel significativo acompanhando às mudanças constantes da sociedade, à medida que novas formas de trabalho surgem e, desse modo, exige-se a adequação das normas.

Não existe um caminho para se chegar a um ponto indiscutível a respeito da Reforma Trabalhista. É necessário analisar sempre o caso concreto para compreender os impactos e ajustes necessários para garantir o equilíbrio entre as partes envolvidas na relação de trabalho, de maneira que o judiciário possa garantir tal equilíbrio entre as partes e assim assegurar a proteção dos direitos trabalhistas da parte hipossuficiente. Sobretudo, que se possa velar pelos direitos que foram conquistados, por meio das lutas sociais que marcaram a história do país durante o longo caminho percorrido para a construção das leis trabalhistas no Brasil.

Não há dúvidas de que serão necessárias outras reformas, uma vez que a sociedade e as relações contratuais de trabalho estão em constante evolução, exigindo que as normas se atualizem para atender a estas demandas.

Desta forma, as futuras reformas na legislação trabalhista devem encontrar um equilíbrio entre as necessidades dos empregadores, a proteção do trabalhador e o respeito aos princípios constitucionais. É um trabalho árduo, porém necessário para promover relações de trabalho justas, igualitárias e sustentáveis em conformidade com os valores fundamentais do Estado democrático de direito.

Todavia, espera-se que a população, os operadores do direito, o Ministério Público e o judiciário, atentem-se para estas reformas, visando sempre o respeito aos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, direitos estes irrenunciáveis, para evitar o retrocesso social dos direitos que foram conquistados com muita luta pela classe trabalhadora. Também é importante pontuar que os sindicatos desempenham um papel crucial na proteção dos interesses coletivos dos trabalhadores, tendo em vista que atuam como defensores dos direitos trabalhistas, buscando garantir condições justas de trabalho, salários adequados e benefícios sociais. Desta forma, ao enfraquecer os sindicatos e permitir que as negociações ocorram diretamente entre empregados e empregadores, sem a devida representação coletiva, há o risco de desequilíbrio nas relações de trabalho.

A reforma trabalhista possibilitou a realização de acordos mais flexíveis e adaptados à realidade do mercado, possibilitando a criação de modelos de trabalho mais eficientes e que atendam a demanda. E com isso incentivar a geração de empregos e o crescimento econômico, uma vez que os acordos podem se ajustar às necessidades e dinâmicas do mercado, estimulando a contratação e a produção. Embora possa trazer benefícios em termos de flexibilidade e adequação à realidade de cada setor, é essencial que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e que haja mecanismos para evitar abusos e garantir que as negociações coletivas ocorram de forma justa e equilibrada. O equilíbrio entre a autonomia das partes e a proteção dos direitos trabalhistas é essencial para garantir um ambiente de trabalho justo e sustentável.

Portanto, caberá ao judiciário fazer justiça e proteger os direitos do trabalhador observando sempre a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito, posto que o direito do trabalho é tutelar e deve sempre buscar a proteção dos interesses dos empregados.

REFERÊNCIAS

Análise do Projeto de Reforma Trabalhista. 2017. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>> . Acesso em: 01 jun. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6022: informação e documentação: artigo em publicação periódica técnica e/ou científica: apresentação. 2. ed. Rio de Janeiro, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6024: informação e documentação: numeração progressiva das seções de um documento: apresentação. 2. ed. Rio de Janeiro, 2012.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6028: informação e documentação: resumo: apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 10520: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Acesso em: 29 mai. 2023.

BRASIL. [**Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**]. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 mai. 2023.

CAMBI, Eduardo. **A prova civil: admissibilidade e relevância**. São Paulo: RT, 2006.

Neoconstitucionalismo e neoprocessualismo. São Paulo: RT, 2009.

CARDOSO, A.; AZAIS, C. **Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França**. Caderno CRH, vol. 32, nº 86, p. 307-324, 2019.

CASSAR, Vólia Bombim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense – São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991, p. 165.

COUTINHO, Grijalbo. **“Reforma” trabalhista em tempos de golpes e golpismos contra a classe trabalhadora**. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revisada e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – Mauricio Godinho Delgado. – 18. ed. – São Paulo: Ltr, 2019. P 1652.

FILHO, Agassiz Almeida; MELGARÉ, Plínio (Orgs.). **Dignidade da Pessoa Humana: Fundamentos e Critérios Interpretativos**. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS. IN: Revista LTr: legislação do trabalho, v. 45, n. 10, p. 1153-1175, out. 1981.

KREIN, José Dari. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP, 2019. 222 p.

MAIOR, Jorge Souto. **Os 201 ataques da “Reforma” aos trabalhadores**, 2017. Disponível em: < <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores> > Acesso em: 02 jun. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**, 2012, p. 9.

NASCIMENTO, Amaurri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. Saraiva, 2017

NASCIMENTO, Amauri Mascaro . **Iniciação ao direito do trabalho**. Sônia Mascaro Nascimento — 41. ed. — São Paulo : LTr, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Genebra, sessão 86, jun. 1998. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_230648.pdf> . Acesso em: 31 mai. 2023.

PASCO, Mário. **Fundamentos do direito processual do trabalho**. Revisão Técnica: Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 1997.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 24. Ed. São Paulo: LTr. 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; ROCHA, Bruno Gilga Sperb. **A história da ilegitimidade da Lei nº 13.467/17**. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto;

SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.