



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DIANTE DA SANÇÃO E  
VIGOR DA LEI 13.467/2017: EVOLUÇÃO OU RETROCESSO?**

ORIENTANDO (A): JOÃO PEDRO SILVEIRA BRAGA

ORIENTADOR (A): PROF. (A) ERNESTO MARTIM SCHONHOLZER DUNCK

GOIÂNIA-GO

2023

JOÃO PEDRO SILVEIRA BRAGA

**A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DIANTE DA SANÇÃO E VIGOR DA LEI 13.467/2017: EVOLUÇÃO OU RETROCESSO?**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a): Ernesto Martim Schonholzer Dunck.

GOIÂNIA-GO

2023

JOÃO PEDRO SILVEIRA BRAGA

**A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DIANTE DA SANÇÃO E  
VIGOR DA LEI 13.467/2017: EVOLUÇÃO OU RETROCESSO?**

Data da Defesa: 29 de Maio de 2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: ERNESTO MARTIM SCHONHOLZER DUNCK  
Nota

Examinador Convidado: ROSANGELA MAGALHAES DE ALEMDEIDA  
Nota

# A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DIANTE DA SANÇÃO E VIGOR DA LEI 13.467/2017: EVOLUÇÃO OU RETROCESSO?

## RESUMO

O objetivo principal desta pesquisa é analisar os possíveis impactos que a Lei nº 13.467/2017 pode causar no dia a dia dos empregadores e trabalhadores, através da análise da literatura especializada e legislação brasileira. A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe consigo alterações importantes nas relações de trabalho aqui no Brasil, com o intuito de torná-las mais flexíveis, isentando assim os empregadores de determinadas responsabilidades sociais. Contudo, pesquisas demonstram que essas medidas podem afetar negativamente a classe trabalhadora, retirando direitos que são considerados fundamentais para ela e, ainda violando o princípio constitucional da vedação ao retrocesso social. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica qualitativa descritiva, que reforça de maneira científica os objetivos desta análise. Através de uma didática exploratória, esta pesquisa faz um levantamento em livros e outras fontes sobre o tema escolhido com o objetivo de reunir informações relevantes que podem fundamentar os argumentos aqui apresentados.

**Palavras-chave:** Trabalho. Flexibilização. Legislado. Negociado. Precarização.

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho brasileiro foi criado com o propósito de amparar os trabalhadores contra possíveis arbitrariedades oriundas do poder econômico do empregador, assegurando que os contratos de trabalho oferecessem condições essenciais para proporcionar uma vida digna ao trabalhador.

Devido às inovações tecnológicas, à globalização econômica e à ideologia neoliberal, o Direito do Trabalho pátrio está em crise. As normas voltadas à proteção dos funcionários estão sendo consideradas economicamente onerosas aos patrões, elevando significativamente o custo da produção e dificultando a concorrência das organizações no mercado mundial.

A sociedade brasileira sofre de uma crise econômica nunca vista antes, agravada por uma crise ética e política de representação, que atinge variados grupos sociais. De modo evidente, ela também está afetando a vida dos trabalhadores de

forma direta, já que com a redução da produtividade o seu trabalho tornou-se dispensável para o empregador, custando caro mantê-lo.

Dadas tais circunstâncias, a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil está sendo debatida como uma das soluções para conter ou suavizar os efeitos dos progressos tecnológicos, da globalização econômica e da política neoliberal nas relações trabalhistas.

No território nacional, a flexibilização das normas relacionadas ao trabalho atinge nuances contemporâneas, tendo sido apresentada, em 2017, a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei nº13.467/2017), que inclui novos artigos e modifica alguns já presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecida durante o governo de Michel Temer.

O principal objetivo para flexibilizar as normas relacionadas ao trabalho surgiu da crise econômica observada no Brasil - que afetou negativamente as empresas -, sendo constatada a necessidade de suavizar as normas protetivas dos trabalhadores com o intuito de isentar os empregadores de alguns encargos sociais, na tentativa de possibilitar, assim, um crescimento econômico.

A Lei nº 13.467/2017 alcançou vigência, causando graves mudanças na negociação coletiva e no Direito do Trabalho como um todo. A Reforma Trabalhista permitiu aumentar o espaço norteado às negociações, de forma que a recente normativa estabeleceu, por meio da inclusão do artigo 611-A na CLT, a prevalência das negociações sobre o legislado, sem as contrapartidas habituais, uma situação que eleva as possibilidades de reduzir, relativizar ou até suprimir direitos que integram o núcleo fundamental da classe trabalhadora, ferindo, assim, sua dignidade humana.

Dessa forma, o objetivo geral deste estudo é examinar os possíveis impactos que a Lei nº 13.467/17 pode causar no cotidiano profissional do empregador e trabalhador, a partir da análise da doutrina e legislação nacionais, analisar o contexto histórico no qual houve essa mudança na legislação e apresentar os possíveis efeitos da utilização predominante do negociado sobre o legislado.

A pesquisa bibliográfica qualitativa e descritiva, cujas características foram baseadas no estudo, foi usada para reforçar cientificamente os objetivos da análise. Com uma didática de natureza exploratória, a presente pesquisa faz um levantamento bibliográfico com o objetivo de agrupar informações acerca do tema escolhido e assim identificar os tópicos relevantes que dão respaldo aos argumentos enunciados.

# 1 ASPECTOS GERAIS DA REFORMA TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

## 1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Em períodos remotos, os trabalhadores eram submetidos a condições desfavoráveis e não possuíam qualquer tipo de direito ou segurança. A escravidão foi o primeiro modelo de trabalho no Brasil, onde os indivíduos não tinham proteção e eram considerados propriedade dos seus donos. De acordo com as lições de Martins, a primeira forma de trabalho era baseada na escravidão em que o trabalhador era visto apenas como um objeto sem qualquer direito relacionado ao seu emprego. O autor enfatiza a importância das origens históricas do Direito do Trabalho que tem passado por mudanças significativas para atender às necessidades da sociedade atual e antiga também (MARTINS, 2016).

Nesse sentido, vale elevar os estudos de Barros (2017, p. 166) que sustentam que:

O surgimento do Direito do Trabalho aconteceu na Europa, em um momento de disparidades econômicas e sociais, no qual se tornou fundamental a atuação estatal por meio de leis imperativas que não poderiam ser renunciadas pelas partes envolvidas. A história e evolução desse ramo do direito podem ser divididas em diferentes etapas.

O desenvolvimento do direito do trabalho ocorreu em quatro fases distintas. A primeira, que abrangeu o período de 1802 a 1848, foi caracterizada por manifestações incipientes. Na segunda fase, compreendida entre os anos de 1848 e 1919, houve a sistematização e consolidação desse ramo jurídico. A terceira fase teve início na década de 1910 e se estendeu ao longo do século XX com a institucionalização do direito trabalhista. Por sua vez, o quarto período começou em meados da década de 1980 até os dias atuais, “como resultado das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista que visavam à desregulamentação e flexibilização das relações laborais”. (BARROS, 2017, p. 166).

De acordo com Delgado, entre 1848 e a Primeira Guerra Mundial, ocorreram diversos movimentos sindicais que promoveram debates sobre o papel do Estado na área trabalhista. Esses movimentos criaram uma relação de comunicação com o governo para consolidar e sistematizar leis trabalhistas. Para o autor, houve

reconhecimento em diferentes países europeus da consolidação dessas leis, juntamente à ênfase das negociações coletivas. (DELGADO, 2017).

Na Antiguidade, trabalhar não era bem-visto, especialmente pelos gregos que preferiam valorizar o ócio como uma forma de estimular a capacidade intelectual. Em virtude disso, naquela época, se dividia as pessoas em dois grupos: *animal laborans* para os escravos que trabalhavam e *animal racionale* para os homens livres considerados racionais (DELGADO, 2017).

Na Idade Média, a atividade laboral era vista como uma forma de servidão. Os trabalhadores eram considerados servos e necessitavam da proteção dos seus senhores feudais. Em compensação por seus serviços e trabalho, recebiam parcelas de terra dentro do feudo. No entanto, com o advento do Renascimento surgiram novas aceções em relação ao trabalho. A Reforma Protestante foi um fator determinante nessa mudança que passou a enxergá-lo como algo digno que elevava o ser humano na sociedade (DELGADO, 2017).

Durante a época da Modernidade, ocorreu uma ascensão burguesa e o começo do processo de desenvolvimento do Capitalismo. Diante desse cenário, houve uma grande necessidade de utilizar mão de obra intensivamente para aumentar a produtividade. No sistema capitalista, o trabalho se tornou valorizado objetivamente porque é visto como responsável por gerar riquezas que movimentam o capital - a base dessa forma de sociedade. Subjetivamente falando, até hoje as pessoas que não trabalham podem ser rotuladas pela sociedade com termos pejorativos como preguiçosas ou vagabundas (BARROS, 2017).

A partir da introdução de máquinas na produção durante a Revolução Industrial em 1820, as condições de trabalho foram significativamente afetadas. A revolução gerou altos índices de desemprego e reduziu os salários da época, provocando grande insatisfação dos trabalhadores que passaram a lutar por melhores condições e salários mais justos através do movimento grevista e manifestações públicas.

Nesse sentido, a doutrina de Martins (2016, p. 44):

Com o advento da Revolução Industrial e a utilização de máquinas na produção, surgiram novas condições de trabalho que contribuíram para um aumento no desemprego à época. Devido ao grande número de mão-de-obra disponível, os trabalhadores passaram a receber salários mais baixos. Como resultado disso, começou a haver reivindicações por melhores condições laborais e salários mais justos em conflitos principalmente coletivos. Os operários paralisavam sua atividade como forma de proteger seus interesses uma vez que não havia normas capazes resolver tais conflitos. O trabalho era

retomado somente após concessões mútuas entre as partes envolvidas nesses impasses relacionados aos direitos dos trabalhadores, garantindo assim maiores benefícios para os obreiros da época em questão.

Neste momento, os trabalhadores entenderam a importância de lutar por seus direitos e interesses e, diante da insatisfação com a situação, uma forte reação da classe foi observada através de greves e paralisações buscando melhores condições laborais. Segundo o autor, antes do Código Civil de 1916 as relações entre empregados e empregadores eram baseadas na legislação deixada pelo Império. Somente em torno dos anos 30 é que surgiram marcos legais específicos para tratar das questões trabalhistas (MARTINS, 2016).

## 1.2 BREVE HISTÓRICO DA LEI Nº 13.467/2017

Em julho de 2017, o Senado aprovou a Reforma Trabalhista que foi sancionada por Michel Temer no dia 13 do mesmo mês. A reforma modificou questões relacionadas às férias e à jornada de trabalho, entre outras áreas que precisavam ser revistas com urgência. O objetivo era contribuir para reduzir as altas taxas de desemprego no país e ajudar na superação da crise econômica enfrentada pelo Brasil (DELGADO, 2017).

Nesse diapasão, o parecer final da Câmara dos Deputados direcionado ao Senado Federal, demonstra como finalidades no Projeto de Lei nº 6787/2016:

Aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário (BRASIL, 2016).

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) no Brasil trouxe uma série de mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas alterações foram implementadas com o objetivo de modernizar as relações de trabalho, tornar as negociações entre empregadores e empregados mais flexíveis e contribuir para a redução do desemprego no país.

Uma das principais mudanças foi a flexibilização da jornada de trabalho. A reforma possibilitou a implementação de jornadas flexíveis, como a jornada parcial, a jornada 12x36 (12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso) e o



teletrabalho (trabalho remoto). Essas opções permitiram que empresas e trabalhadores adaptassem as jornadas de trabalho às suas necessidades, melhorando a qualidade de vida dos empregados e a produtividade das empresas (BRASIL, 2017).

Outra alteração importante foi a possibilidade de parcelamento das férias em até três períodos. Antes da reforma, as férias podiam ser divididas em apenas dois períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior a 10 dias corridos. Com a nova legislação, as férias podem ser divididas em até três períodos, com um mínimo de 5 dias corridos em um deles, desde que haja concordância entre as partes, com base no dispositivo 134, § 1º da CLT (BRASIL, 2017).

A Reforma Trabalhista também fortaleceu a negociação coletiva, dando maior autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores. Isso permitiu que as partes chegassem a acordos mais flexíveis e adequados às suas necessidades. Além disso, a reforma estabeleceu que o negociado prevalecerá sobre o legislado em algumas situações, dando maior liberdade às partes envolvidas.

Outro aspecto relevante da reforma foi a regulamentação do trabalho intermitente, em que o empregado trabalha sem horário fixo e é remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade de contratação oferece maior flexibilidade para empregadores e empregados e pode contribuir para a criação de novos postos de trabalho.

A reforma também abordou a terceirização, permitindo que empresas terceirizem não apenas atividades-meio, mas também atividades-fim. Essa mudança gerou debates sobre os possíveis impactos na qualidade dos empregos e na proteção dos trabalhadores terceirizados. Além dessas mudanças, a Reforma Trabalhista trouxe várias outras alterações, como a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes, a redução do intervalo para refeição e descanso, a regulamentação do trabalho remoto, entre outras (LEITE, 2019).

A Reforma Trabalhista trouxe mudanças em relação ao tempo de descanso e refeições dos trabalhadores. Antes da reforma, a CLT estabelecia que os empregados com jornadas de trabalho de mais de 6 horas diárias deveriam ter um intervalo intrajornada de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas para descanso e refeições. Com a promulgação da Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista alterou o Artigo 611-A da CLT, permitindo que o intervalo intrajornada seja negociado

diretamente entre empregadores e empregados ou por meio de acordo coletivo. A nova legislação estabelece que o intervalo intrajornada pode ser reduzido para no mínimo 30 minutos, desde que haja um acordo entre as partes envolvidas (LEITE, 2019).

É importante ressaltar que a redução do intervalo intrajornada não pode ser unilateral; ela deve ser fruto de negociação entre empregador e empregado ou por meio de acordo coletivo de trabalho. Além disso, a redução do intervalo não deve prejudicar a saúde e a segurança do trabalhador. Em caso de descumprimento do intervalo intrajornada mínimo estabelecido, o empregador está sujeito a indenizar o empregado com o valor equivalente a 50% do valor da hora normal de trabalho, conforme previsto no artigo 71, parágrafo 4º, da CLT (BRASIL, 2017).

Essa mudança proporciona maior flexibilidade às empresas e trabalhadores, permitindo ajustes na jornada de trabalho conforme suas necessidades. No entanto, é fundamental garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que a saúde e a segurança dos empregados não sejam comprometidas.

É importante ressaltar que a Reforma Trabalhista gerou debates acalorados e opiniões divergentes. Por um lado, os defensores da reforma argumentam que as mudanças modernizaram as relações de trabalho e contribuíram para a criação de empregos e a retomada do crescimento econômico. Por outro lado, críticos afirmam que as alterações podem prejudicar os direitos dos trabalhadores e levar à precarização das condições de trabalho em alguns casos.

Alguns anos após a implementação da Reforma Trabalhista, ainda é difícil avaliar todos os seus impactos no mercado de trabalho brasileiro. Entretanto, é inegável que a reforma trouxe mudanças significativas na forma como as relações de trabalho são conduzidas no país, e muitos empregadores e empregados têm se adaptado a essa nova realidade.

Em suma, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) no Brasil representou uma mudança substancial na CLT, com o objetivo de modernizar as relações de trabalho, flexibilizar as negociações entre empregadores e empregados e combater o desemprego. Entre as principais alterações estão a flexibilização da jornada de trabalho, a possibilidade de parcelamento das férias, o fortalecimento da negociação coletiva, a regulamentação do trabalho intermitente e a ampliação da terceirização (RIBEIRO, 2018).

Nesse panorama, as lições de Nascimento (2014, p. 71) sustentam que a flexibilização:

[...] consiste em afrouxar as leis trabalhistas para permitir maior liberdade às partes envolvidas em relação às condições de trabalho. Contudo, se essa flexibilização não for feita de forma organizada poderá transformar completamente a natureza original do direito do trabalho. Em vez de proteger o trabalhador contra sua subordinação ao processo econômico, o direito passará a ser focado principalmente no progresso econômico, conflitando com sua finalidade primordial que é garantir a defesa dos interesses dos trabalhadores diante da desigualdade econômica no contrato de emprego.

Embora os efeitos dessa reforma sejam objeto de debate, é crucial que as partes envolvidas acompanhem as mudanças e se adaptem à nova legislação para garantir que os objetivos da reforma sejam alcançados, promovendo o equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a necessidade de flexibilidade e competitividade para as empresas.

### 1.3 REFLEXOS DA REFORMA SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS

Apesar de ter retirado direitos e piorado as condições dos trabalhadores, conforme já foi mostrado, a reforma do trabalho também pode ser vista como um avanço importante. Isso porque tornou o Direito do Trabalho mais atualizado e preparado para lidar com os altos índices de desemprego no Brasil. No entanto, a Reforma Trabalhista continua sendo objeto de intenso debate e análise em relação aos seus efeitos no mercado de trabalho.

Enquanto alguns argumentam que as mudanças modernizaram as relações trabalhistas e facilitaram a criação de empregos, outros acreditam que a reforma pode ter prejudicado a proteção dos trabalhadores e contribuído para a precarização das condições de trabalho.

A Lei 13.467/2017 promoveu várias mudanças no direito do trabalho, porém nem todas estão reunidas em um único princípio ou diretriz determinada pelo legislador. Como ocorre com muitos projetos de lei no Brasil, à medida que os debates avançaram e o projeto foi discutido, surgiram várias propostas para alterar a CLT em assuntos diversos e sem ligação entre si, o que dificulta uma análise organizada e sistêmica das alterações BRASIL, 2017).

De acordo com tal enfoque, a Reforma Trabalhista evidencia uma crítica

realizada há mais de 20 anos por Romita (2001, p. 17):

Atualmente, o Direito do Trabalho no Brasil é considerado desatualizado e estudado de maneira equivocada. Muitos o enxergam como um produto da razão, composto por categorias mentais imutáveis ao longo do tempo, quando a abordagem mais adequada seria aquela que reconhece sua adaptação à realidade social. Esse equívoco se deve em grande parte à influência nociva do positivismo sobre o direito brasileiro: as normas produzidas pelo Estado são taxativamente consideradas jurídicas, quando deveríamos privilegiar as estabelecidas pela autonomia coletiva privada dos grupos organizados. Além disso, os operadores do direito se limitam quase exclusivamente à interpretação das leis vigentes em vez de aprofundarem os fundamentos sociológicos econômicos e políticos por trás dessas normas. Por fim, há uma preferência pelo método estruturalista em vez do funcionalista. Logo, seria primordial investigar a relevância dessa legislação trabalhista para entender sua finalidade da prática social cotidiana antes questionarmos suas características estruturais ou constitucionais.

De modo geral, é possível notar que a Reforma trabalhista visou promover a autonomia privada no direito material do trabalho, valorizando tanto as negociações individuais quanto coletivas. Embora algumas alterações tenham sido feitas para corrigir entendimentos contrários à legislação vigente, o objetivo principal foi fortalecer o exercício da liberdade de negociação. (BRAMANTE, 2017).

Apesar de os direitos trabalhistas e suas principais regras continuarem a existir mesmo após a Reforma, é importante lembrar que as mudanças realizadas alteram o contexto legal no qual empregados e empregadores se relacionam desde a criação da CLT. Por isso, nos próximos anos, um dos grandes desafios do Direito do Trabalho será analisar como as alterações irão afetar o sistema jurídico como um todo e sua aplicação prática. Será necessário compreender até que ponto esses novos reflexos serão integrados ao sistema já existente, para garantir seu funcionamento adequado conforme o propósito original das leis trabalhistas (RIBEIRO, 2018).

Dessa forma, o sucesso ou insucesso das relações de trabalho dependerá principalmente das alterações propostas pelas leis que oferecem mais liberdade aos indivíduos envolvidos. É crucial notar como os agentes econômicos irão exercer essa liberdade e a maneira como isso será considerado pelo Estado, incluindo limites e responsabilidades a serem observados.

## **2 FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA À LUZ DA LEI Nº 13.467/2017: AVANÇO OU RETROCESSO?**

## 2.1 A FLEXIBILIZAÇÃO OCACIONADA PELA LEI Nº 13.467/2017: A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

As mudanças recentes na legislação dentro do Direito do Trabalho brasileiro, através da Lei nº 13.467/2017, revelam uma nova perspectiva da norma trabalhista, sendo essa a existência simultânea de tendências flexíveis e desregulamentadoras por parte do legislador pátrio. De acordo com Delgado, a flexibilização trabalhista é entendida como a possibilidade legal, definida por uma norma estatal ou uma norma coletiva negociada, de suavização da força imperativa das regras que compõem o Direito do Trabalho (DELGADO, 2018).

Em relação à desregulamentação, o autor enfatiza que a ideia de desregulação trabalhista acontece, na maioria das vezes, por intermédio de iniciativas legais, que criam exceções para o domínio geral da normatização trabalhista tradicional, sendo resumido na retirada através da lei do controle normativo tradicional sobre determinada relação socioeconômica ou grupo de relações laborais (DELGADO, 2018).

A flexibilização e a desregulamentação são incentivadas por aqueles que defendem a tese de que as leis trabalhistas são um óbice para o crescimento da economia brasileira. Desse modo, uma porção dos encargos nocivos decorrentes das crises do sistema capitalista tem sido atribuída e transferida, de maneira direta ou indireta, para o Direito do Trabalho. No entanto, é relevante salientar que o combate à crise econômica não pode ser realizado seguindo a premissa de menosprezo pela legislação trabalhista (GARCIA, 2019).

A aplicação da prevalência do negociado sobre o legislado, através dos precedentes do Supremo Tribunal Federal e da inclusão do artigo 611-A na CLT, apesar de reforçar a autonomia de vontade coletiva dos trabalhadores representados pelos sindicatos da categoria, eleva-se, notadamente, como uma grande possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas, permitindo, assim, sua redução e extinção, tendo em vista que diz respeito a um rol exemplificativo (BRASIL, 2017).

Nessa toada, de acordo com Delgado, verdadeiramente os grandes franquados no dispositivo 611-A da CLT, somados ao intento realizado pelo dispositivo 611-B da CLT, no sentido de determinar de forma taxativa as limitações negociais coletivas que elenca (nota-se que o caput do referido dispositivo usa o termo

“exclusivamente” que, se observado em conjunção lógica, ressalta o extenso espaço que quis aferir à negociação coletiva no âmbito trabalhista, sobretudo no sentido de piorar as condições laborais para os trabalhadores brasileiros (DELGADO, 2018).

Assim, compreende-se que um dos efeitos possíveis da prevalência do acordado sobre o legislado, através da autonomia negocial coletiva, é extirpar e precarizar direitos laborais, criando uma distorção na função principal do Direito do Trabalho que é a proteção dos trabalhadores - assegurada tanto na Constituição Federal de 1988 quanto nas leis ordinárias.

A alteração legislativa em voga decorre da fundamentação de que os sindicatos das categorias profissionais possuem a mesma capacidade que os das categorias econômicas, as quais representam o patrão, quer sob o viés financeiro, quer sob o jurídico, não denotando um desequilíbrio entre sujeitos da relação laboral e indagações acerca da validade dos itens negociados.

Contudo, é, em suma, um retrocesso social notável, haja vista que, dada a diferença existente entre ambos os lados, na realidade não há igualdade entre os sindicatos de trabalhadores e patronais, o que pode obrigar os trabalhadores a aceitarem condições desvantajosas para garantir a sua manutenção no emprego - ameaçando direitos que foram historicamente conquistados.

A Reforma Trabalhista de 2017 também causou uma grande modificação na esfera sindical, principalmente no que tange aos seus custos, permitindo que a contribuição sindical fosse opcional, o que afetou de forma significativa a capacidade financeira dos sindicatos profissionais. Isso, por sua vez, enfraquece a tese da equivalência entre os contratantes, uma vez que a contribuição sindical é a principal fonte de custeio para esses entes. Assim sendo, a legislação trabalhista de 2017 confere poderes relevantes a um sindicato precarizado e enfraquecido do ponto de vista econômico e técnico, conseqüentemente.

Um dos principais impedimentos para a formalização de negociações coletivas seguras para o empregado é o sistema de unicidade sindical presente no país, precisamente com fulcro no artigo 8º, II, da CF/88. Esse artigo proíbe que haja mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional ou econômica na mesma área territorial - tal área será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados e não poderá ser menor que a área abrangida por um Município. Dessa forma, não há liberdade sindical no Brasil (BRASIL, 1988).

É notório, assim, que a não ratificação da Convenção 87 da OIT - que trata sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização - representa um grande óbice para a concretização e o exercício do direito à formalização de negociações coletivas entre trabalhadores e empregadores, uma vez que o funcionário não tem assegurado o direito de associar-se às organizações sindicais que melhor compreendam seus interesses e aspirações, ficando limitado à exclusiva entidade sindical da categoria disponível para ele.

Conforme Leite, como não existe liberdade sindical genuína no país, não se pode argumentar que há liberdade ou equidade nas negociações coletivas - sendo assim, também não há equivalentes entre as partes do contrato, visto que o empregado não possui escolha quando de sua representação por uma organização sindical nas negociações coletivas laborais (LEITE, 2019).

Diante das razões explanadas, é notável que a flexibilização e a desregulamentação de direitos trabalhistas costumam ser impostas, inclusive de forma indireta, pelo grupo economicamente mais próspero, o que agrava consideravelmente os problemas da desigualdade social e econômica no Brasil. Outrossim, elevam-se os números do desemprego e da informalidade no mercado de trabalho.

Desta forma, observe-se que a luta contra o desemprego e a crise financeira não está relacionada com a supressão ou limitação de direitos, uma vez que a preponderância de regras coletivas sobre as leis, no sentido de suprimir direitos e garantias concedidos ao empregado, somente colabora para precarizar as relações de trabalho, sem alcançar os objetivos esperados em termos de crescimento econômico, indicadores elevados de empregabilidade formal e melhores condições salariais.

Como bem aponta Leite, a realidade tem mostrado que todos os processos de flexibilização até o momento instaurados não criaram novos empregos, contrariamente ao que foi prometido, suprimiu, limitou e precarizou direitos. Isto segundo o autor, colabora para a diminuição da massa salarial e para o crescimento da informalidade do mercado laboral (LEITE, 2019).

Portanto, é importante que os acordos e as convenções coletivas sejam estabelecidos com o objetivo de aperfeiçoar as relações trabalhistas, sendo responsabilidade dos negociantes harmonizar as normas coletivas com aquelas já presentes na legislação, de maneira que os direitos mínimos garantidos a todos os

trabalhadores sejam mantidos. É preciso também adotar critérios como proporcionalidade e razoabilidade para impedir que quaisquer direitos sejam limitados ou suprimidos sem uma contrapartida justa.

## 2.2 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A AFRONTA À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Reforma Trabalhista de 2017 colocou em destaque o plano coletivo trabalhista, alterando inúmeros dispositivos sobre o tema e dando origem ao negociado sobre o legislado. Até essa premissa, era observado que haviam inúmeras regulamentações trabalhistas que necessitavam de adequações para melhor aplicabilidade.

Todavia, elaborou-se diversas leis na qual o trabalhador, ao aceitar de modo expresso, poderá negociá-la, de modo independente de ser essa a alternativa mais benéfica ou não. Pode-se elucidar que o negociado sobre o legislado dispõe elevados riscos aos direitos fundamentais do empregado já assegurados pela legislação. Nesse sentido, o entendimento de Martins e Viegas (2018, p. 10) afere que:

A reforma trabalhista acaba por reduzir direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, diminuir os custos das empresas. Essa flexibilização tende a minimizar a intervenção do Estado e aumentar a liberdade entre empregador e empregado na hora de elaborar as condições do contrato de trabalho. A intenção é reduzir os custos com segurança e saúde, acabar com algumas obrigatoriedades como o limite de jornada, os intervalos de trabalho, bem como possibilidade de diminuição do valor do salário e sua substituição por indenizações. Obviamente, mudanças não são sempre ruins, porém, só devem acontecer se tiverem o intuito de melhorar a situação das duas partes, devendo ser evitadas se prejudicam a parte hipossuficiente da relação trabalhistas.

O denominado negociado não se atenta apenas em alterar o direito material dos trabalhadores, mas, sobretudo, sua proteção como um todo, levando-se em consideração que algumas classes já se demonstram em posição de risco. Com a referida flexibilização, “a disparidade com determinadas categorias pode ser ampliada, acarretando uma aglomeração de demandas trabalhistas que o Poder Judiciário brasileiro evidentemente não suportará” (RIBEIRO, 2018, p. 215).

De modo hipotético, o negociado deve prevalecer somente quando o resultado dos Acordos e Convenções entre empregador e trabalhador significar ascensão e



avanços, todavia, não deve ser permitido quando tiver a finalidade de eliminar ou reduzir relevantes direitos determinados.

O *caput* do dispositivo 611-A da CLT possibilita uma flexibilização abrangente, elevando o número de direitos que podem ser limitados ou suprimidos. A norma, assim, não teve como finalidade aumentar direitos, pois isso sempre foi possível. A legislação corrobora que a listagem destes direitos nos incisos do artigo é puramente exemplificativa.

A prevalência do negociado em detrimento do legislado enfraquece, assim, o princípio da vedação ao retrocesso social, assim como viola o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Nesse sentido, os direitos trabalhistas são tornados menos públicos e mais privados, modificando-se a maioria daqueles dispostos na CLT que não são elencados constitucionalmente, em direitos disponíveis (BRASIL, 2017).

Ainda em observância ao art. 611-A e seus incisos dispostos pela Reforma Trabalhista, verifica-se alguns elementos nitidamente inconstitucionais, como, por exemplo, os incisos XII e XIII. Os referidos incisos tratam sobre normas de saúde e segurança dos empregados, desse modo, “estão incluídos na categoria de direitos indisponíveis, não podendo, assim, ser negociados de modo a deteriorar as condições dos trabalhadores” (BRAMANTE, 2017, p. 205).

O inciso XII contradiz o que está estabelecido no parágrafo único do artigo 611-B da CLT, que veda a negociação coletiva sobre direitos com o objetivo de manter a segurança, higiene e saúde do trabalhador. A contradição em tal situação demonstra-se nítida, pois permite a diminuição por meio de normas coletivas do grau de insalubridade. Assim sendo, se um agente nocivo for classificado pelas normas expedidas pelo Ministério do Trabalho como sendo do grau máximo, uma norma coletiva poderá diminuir esse grau para 10%, por exemplo.

O inciso XIII também viola, porém indiretamente, o que é determinado no parágrafo único do artigo 611-B da CLT, uma vez que viabiliza que o trabalhador se submeta por mais tempo ao agente insalubre, sem que um perito examine de maneira prévia este fato. Ou seja, somente um especialista pode confirmar se a exposição do empregado ao agente insalubre em tempo maior ao descrito na lei correlata significa uma maior nocividade. O propósito do legislador foi ultrapassar o *caput* do art. 60 da CLT para todos os tipos de trabalho extra, quer para fins de compensação (já permitida para o sistema 12x36 horas no parágrafo único do art. 60 da CLT), quer para horas extraordinárias (BRASIL, 2017).

Ademais, as disposições referidas, quando verificadas sob o viés constitucional progressista, tornam-se inócuas, uma vez que o texto constitucional de 1988 não determina restrições às negociações coletivas laborais quando empregadas à elevação do parâmetro mínimo civilizatório. No entanto, se for efetuada a leitura dos incisos com finalidade voltada à diminuição ou eliminação de direitos, irá se recair diante da inquestionável inconstitucionalidade, em motivo das disposições elencadas no art. 7º da CF/88, bem como pelos princípios da adequação setorial e da vedação ao retrocesso social (BRASIL, 1988).

Outra premissa que acarreta diversas controvérsias e relevante a complementação diz respeito ao legislador estimular o sindicalismo a se tornar um provável adversário dos trabalhadores, conseguindo reduzir ou eliminar, através da negociação coletiva, amplo número de direitos imperativamente elencados na ordem jurídica. À título de exemplificação, o já mencionado art. 611-A da CLT, com texto imposto pela Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017).

Dessa forma, o conteúdo exposto no art. 611-A incisos I, II e III e o art. 611-B, inseridos na CLT através da Lei 13.467/2017, desassocia a jornada laboral das medidas de saúde e segurança do empregado, com a finalidade de impulsionar a livre negociação da jornada e intervalos laborais (BRASIL, 2017). As referidas normas jurídicas afrontam o disposto nos arts. 5º, §2 e 7º, inciso XXII do texto constitucional de 1988 (BRASIL, 1988).

Portanto, apresentam-se como sendo de uma flexibilização extrema que pode colidir com os princípios constitucionais, o previsto no art. 8º, §3 da CLT, com seu texto alterado pela Reforma Trabalhista, onde a legislação restringe a atuação da Justiça do Trabalho pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Assim, a norma deixa de observar a medida da civilidade mínima nas relações trabalhistas (BRASIL, 2017).

## **CONCLUSÃO**

A Reforma Trabalhista implantada pela Lei nº 13.467/2017 gerou um significativo impacto nas relações de trabalho no Brasil. Sua aprovação veio com o discurso de modernização e flexibilização das relações laborais, com a pretensão de impulsionar o mercado de trabalho brasileiro em meio a uma grave crise econômica.

No entanto, o cenário que se desenhou após a implementação da lei trouxe questionamentos quanto à real eficácia dessas alterações.

Respondendo diretamente ao problema de pesquisa, as condições de trabalho e os direitos laborais no Brasil foram, de fato, precarizados em diversos aspectos com a flexibilização ocasionada pela Reforma Trabalhista. A prevalência do negociado sobre o legislado, por exemplo, aumentou a insegurança jurídica dos trabalhadores, pois a norma coletiva pode, em tese, suprimir ou reduzir direitos trabalhistas assegurados na legislação.

A Reforma Trabalhista também proporcionou a intensificação de contratos de trabalho precários, como o trabalho intermitente, que não garante ao trabalhador uma remuneração mínima mensal, tornando-o refém da demanda do empregador. Isso acaba por subverter o princípio fundamental do Direito do Trabalho, que é a proteção do trabalhador, parte hipossuficiente da relação de emprego. Além disso, a Reforma também fragilizou os sindicatos, pois alterou as regras de financiamento sindical, afetando sua capacidade de negociação. Com sindicatos enfraquecidos, os trabalhadores têm menos poder de negociação, o que favorece a aceitação de condições de trabalho mais precárias.

Entretanto, é importante notar que a flexibilização da legislação trabalhista não é um fenômeno exclusivamente brasileiro. Em um contexto de globalização e avanço tecnológico, países ao redor do mundo têm buscado adequar suas legislações trabalhistas às novas realidades do mercado de trabalho. O desafio é encontrar um equilíbrio entre a flexibilização necessária e a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores.

Assim, a Lei nº 13.467/2017 é um marco de mudanças significativas nas relações de trabalho no Brasil. Se por um lado, a flexibilização da legislação trabalhista busca adaptar o país à nova dinâmica global do trabalho, por outro lado, a forma como essa flexibilização foi implementada trouxe prejuízos e incertezas para os trabalhadores, caracterizando um retrocesso em termos de direitos laborais.

A análise da Reforma Trabalhista no Brasil, portanto, revela a necessidade de um debate mais amplo e aprofundado sobre o tema, envolvendo todos os atores sociais, para que se possa encontrar uma solução que promova a modernização das relações de trabalho sem comprometer os direitos dos trabalhadores.

Por fim, fica o convite à reflexão sobre o papel do Direito do Trabalho na

sociedade contemporânea. Em um cenário de constantes mudanças tecnológicas e econômicas, é preciso assegurar que a legislação trabalhista continue a cumprir sua função primordial: proteger os trabalhadores e proporcionar um ambiente de trabalho seguro, justo e digno. Afinal, a flexibilização das leis trabalhistas não pode servir como justificativa para a precarização do trabalho e a violação de direitos fundamentais. Assim, a Reforma Trabalhista deve ser constantemente avaliada e, se necessário, ajustada para garantir o equilíbrio entre os interesses dos empregadores e os direitos dos empregados.

O debate acerca do tema é, portanto, de extrema relevância, e a sociedade como um todo deve estar atenta e participativa nesse processo. É preciso garantir que a modernização das relações de trabalho não ocorra às custas da dignidade e dos direitos dos trabalhadores. Afinal, o progresso econômico só é verdadeiramente valioso quando promove, concomitantemente, o progresso social e a valorização do trabalhador.

## **FLEXIBILIZATION OF LABOR LEGISLATION IN THE FACE OF THE SANCTION AND ENFORCEMENT OF LAW 13.467/2017: EVOLUTION OR REGRESSION?**

### **ABSTRACT**

The main objective of this research is to analyze the possible impacts that Law No. 13.467/2017 may have on the daily lives of employers and workers, through the analysis of specialized literature and Brazilian legislation. The 2017 Labor Reform brought significant changes to labor relations in Brazil, with the aim of making them more flexible, thus exempting employers from certain social responsibilities. However, research shows that these measures may negatively affect the working class, removing rights that are considered fundamental to them and even violating the constitutional principle of prohibition of social regression. The methodology used was descriptive qualitative bibliographic research, which scientifically reinforces the objectives of this analysis. Through an exploratory didactic, this research surveys books and other sources on the chosen topic with the aim of gathering relevant information that can substantiate the arguments presented here.

**Keywords:** Work. Flexibilization. Legislated. Negotiated. Precariousness.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11º Ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRAMANTE, Ivani Contini. **Reforma Trabalhista**: Prevalência do Negociado pelo Legislado. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm). Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. **Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6787/2016**. Câmara dos Deputados. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016) Acesso em: 18 nov. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 32 ed. São Paulo: Saraiva. 2016.

MARTINS, Ana Caroline de Souza; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. **Negociado sobre o legislado**: Uma afronta aos direitos fundamentais do trabalhador. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, SP, v. 188/201. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RIBEIRO, Rafael E. Pugliese. **Reforma Trabalhista Comentada**. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.