

AS MUDANÇAS INTRODUZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO DIREITO COLETIVO: QUAL A MOTIVAÇÃO ECONÔMICA?

Solange Martins¹

Lourival José de Oliveira²

Marisa Rossignoli³

Resumo: A Reforma Trabalhista, que ocorreu com a edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, estabeleceu inúmeras controvérsias se comparada com os principais parâmetros e finalidades do Direito do Trabalho. Entre eles, a redação dos artigos 611-A e 611-B, que trazem a possibilidade de “flexibilização” de direitos sociais trabalhistas, considerados absolutamente de ordem pública. Considerando a inversão paradigmática, o negociado passou a ter preponderância sobre o legislado, ainda que em se tratando de matérias de ordem pública voltadas à proteção do trabalhador, justificável pelo fato de se encontrar em situação de impossibilidade fática de entabular qualquer negociação. É fato que a valorização do trabalho, além de ser um princípio da ordem econômica garantido pela Constituição Federal de 1988, sofre uma severa transformação por meio da reforma trabalhista, o que instiga a uma análise sobre os motivos que levaram o

¹ Mestranda em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR). Pós-Graduada em Direito Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Advogada.

² Doutor em Direito das Relações Sociais (PUC-SP); professor titular do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Marília; professor associado na Universidade Estadual de Londrina - UEL; Advogado.

³ Doutora em Educação pela UNIMEP-SP, Mestre em Economia pela PUC-SP e graduada em Economia pela UNESP - Araraquara; Professora Titular do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Marília – SP.

Estado a regulamentar, sem debates e de forma extraordinariamente veloz, alterações que estão produzindo como consequência a precarização das relações de trabalho. O método utilizado foi o dedutivo por meio de pesquisa bibliográfica. Concluiu-se que a flexibilização introduzida pela reforma trabalhista poderá comprometer os direitos sociais, acarretando, portanto, na sua desregulamentação.

Palavras-Chave: Desenvolvimento Econômico. Direito Coletivo do Trabalho. Flexibilização Trabalhista.

THE CHANGES INTRODUCED BY THE 2017 LABOR REFORM IN COLLECTIVE LAW: WHAT IS THE ECONOMIC MOTIVATION?

Abstract: The Labor Reform, which occurred with the enactment of Law No. 13,467, of July 13, 2017, established numerous controversies when compared to the main parameters and purposes of Labor Law. Among them, the wording of articles 611-A and 611-B, which bring the possibility of “flexibilization” of social labor rights, considered absolutely of public order. Considering the paradigmatic inversion, the negotiated started to have preponderance over the legislated, although in the case of public order matters aimed at the protection of the worker, justified by the fact of being in a situation of factual impossibility to start any negotiation. It is a fact that the valorization of labor, in addition to being a principle of the economic order guaranteed by the Federal Constitution of 1988, undergoes a severe transformation through labor reform, which instigates an analysis of the reasons that led the State to regulate, without debates and in an extraordinarily fast way, changes that are producing as a consequence the precariousness of work relations. The method used was deductive through bibliographic research. It was concluded that the flexibilization introduced by the labor reform may

compromise social rights, resulting, therefore, in its deregulation.

Keywords: Economic Development. Collective Labor Law. Labor Flexibility.

INTRODUÇÃO



om a aprovação da Reforma Trabalhista - Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 - ocorreram diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com o intuito de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Através da implantação do artigo 611-A, foi estabelecida a supremacia das cláusulas de Convenção Coletiva e Acordo Coletivo de Trabalho sobre a Lei, demonstrando que as convenções e os acordos coletivos deixam de ser suplementares para assumirem um papel regulador de interesses e objetivos econômicos.

Porém, a Constituição Federal, em especial no seu artigo 170, estabeleceu o primado do trabalho humano, sendo este o principal fim da ordem econômica constitucional, elencando uma série de princípios básicos que necessitam ser cumpridos.

Assim, o objetivo desta pesquisa é verificar os reflexos que a nova legislação trabalhista pode causar ao empregado, no que diz respeito à vulnerabilidade do trabalhador em relação ao empregador em negociações que por ora, reduzem seus direitos, tais como acordos sobre jornada de trabalho, fixação de adicional de insalubridade, entre outros. Vale destacar que há uma tentativa em buscar na doutrina, motivos que determinantes para a aprovação tal reforma, tendo em vista que a flexibilização de direitos pode ser abordada de forma favorável ou não para as partes nas relações de emprego.

Por meio de pesquisa bibliográfica qualitativa, pretende-se analisar a relação entre a Reforma Trabalhista e o

desenvolvimento econômico, relacionados aos princípios constitucionais. Doravante destacar a flexibilização e desregulamentação, os limites impostos à atuação do Judiciário, as alterações decorrentes do inovador artigo 611-A e B, bem como mencionar as consequências para os direitos do trabalhador. A intenção é de mencionar algumas alterações relacionadas ao Direito Coletivo e sutilmente apontar mínimas alterações no Individual do Trabalho. Não pela inexistência, pelo contrário, por razões da grande extensão das modificações trazidas pela nova lei trabalhista, o trabalho analisa especificamente as questões relacionadas ao Direito Coletivo do Trabalho pontualmente sob a luz da Negociação Coletiva de Trabalho, e dos instrumentos decorrentes desta negociação: Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho.

Por fim, é importante destacar que cabendo ao Estado atender os anseios da sociedade, com base nos princípios estabelecidos na Constituição Federal, primando pelo atendimento e obediência ao ordenamento jurídico na manutenção dos direitos e garantias. Então, se faz necessária a análise da reforma na perspectiva da análise se há flexibilização e desregulamentação dos direitos sociais.

2. A RELAÇÃO ENTRE OS PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA E O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A Constituição de 1988 estabeleceu como fundamentos da República a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, incisos II a IV), elencando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais como seus objetivos fundamentais (art. 3º, incisos I e III).

No que diz respeito especialmente ao direito laboral, é de registrar que a Carta de 1988 reconheceu o valor social do trabalho como fundamento da República (art. 1º, IV), oferecendo,

por essa razão, uma especial proteção aos direitos sociais (art. 6º), notadamente a um conjunto de direitos mínimos conferidos a trabalhadores urbanos, rurais (art. 7º, I a XXXIV) e domésticos (parágrafo único do art. 7º) (MARTINEZ, 2019, p. 28).

Afirma-se a relevância dos fundamentos através do caput do art. 170, onde o legislador destaca que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna” (BRASIL, 1988).

A ordem constitucional econômica tem como fundamentos a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, fazendo-se presente nas disposições constitucionais que disciplinam o processo de interferência do Estado na condução da vida econômica (artigo 170

e seguintes, da Constituição da República Federativa do Brasil). Nos títulos que tratam da ordem econômica e social (Capítulo VII, Art. 170 e Capítulo VIII, Art. 193), é retomada essa ênfase na centralidade da pessoa humana, com seus princípios humanísticos e sociais.

A valorização do trabalho humano é um princípio da ordem econômica, e pode ser compreendido como um meio de garantir a existência digna frente às relações econômicas. Entende-se, portanto, que pessoa digna é aquela que conquistou sua independência econômica, capaz de gerar renda garantindo o acesso aos bens essenciais para uma existência digna. Assim, valorização do trabalho humano é um fator de garantia do princípio da dignidade da pessoa humana. (MARTINI, ROBLES, 2019, p. 263).

Consequentemente, está o princípio da livre iniciativa caminhando lado a lado ao princípio da valorização do trabalho humano. Nota-se que o Constituinte elegeu a livre iniciativa como princípio norteador da ordem constitucional, fazendo a opção por um regime de economia de mercado baseado na lei da oferta e da procura, conferindo liberdade para os agentes econômicos.

Trata-se de um dos fundamentos do Estado, presente no artigo 1º, inciso IV, da CRFB. É expressão da liberdade dentro da ordem econômica e funciona com outros princípios constitucionais, como o da autonomia da vontade. Assim, a livre iniciativa não se faz presente apenas no campo econômico, denota ela o livre arbítrio dos indivíduos em suas escolhas diárias. O Estado não pode obrigar um indivíduo a seguir alguma profissão, a escolha do trabalho fica ao arbítrio da liberdade do indivíduo. Nessa seara o Estado não pode interferir. Todavia, em defesa da coletividade, este deve disciplinar o exercício da livre iniciativa, impondo os requisitos mínimos necessários para o exercício da atividade laborativa, com o fito de que esta seja exercida por profissionais capacitados e habilitados. Ainda, o Estado também não pode restringir o exercício da atividade econômica, a menos que o faça para salvaguardar a sociedade e o consumidor (MARTINI, ROBLES, 2019, p. 264).

Por fim, a garantia do direito de propriedade está relacionada ao cumprimento de sua função social (art. 5º, incisos XXII e XXIII), elemento que, junto da defesa do consumidor e do meio ambiente, da busca do pleno emprego e da redução das desigualdades sociais e regionais (art. 170, incisos III e V a VIII), constitui princípio da ordem econômica nacional.

A preservação da ordem econômica é essencial para a concretização de valores existenciais, porquanto a geração, circulação e distribuição de riquezas em uma sociedade capitalista é pressuposto indispensável à autodeterminação dos indivíduos e das classes sociais. Vale ressaltar que o texto constitucional também garante tutela ao exercício e desenvolvimento da atividade econômica nos arts. 170 e seguintes, não sendo possível ao intérprete desprezar as normas protetivas da ordem econômica para fazer justiça social e promover a distribuição de renda com base em argumentos desvinculados da legalidade e da juridicidade (SANTIAGO, 2018, p. 37).

E é retomada especialmente nas normas de abertura de cada título, de modo a não permitir o negligenciamento interpretativo acerca da firme e segura determinação filosófica e jurídica da Constitucional da República (DELGADO, 2019, p. 1649).

Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 68) observa que a Constituição de 1988, ao ealçar os direitos humanos, coletivos e

difusos, redimensionou o Direito Coletivo do Trabalho, estabelecendo uma valorização da organização sindical, da negociação coletiva e do amplo exercício do direito de greve, com restrições próprias de um ambiente democrático.

É o que se percebe no Título VII (“Da Ordem Econômica e Financeira”), em sua norma introdutória, insculpida no caput do art. 170: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social ...” (grifos acrescidos).

É o que se percebe também no Título VIII (“Da Ordem Social”), igualmente em sua norma introdutória, inserta em seu Capítulo I (“Disposição Geral”), composto estritamente do art. 193: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (grifos acrescidos). Todo esse conjunto normativo constitucional, de caráter lógico e teleológico, além de sistêmico, coerente, integrado, aplica-se, sim, é claro, à negociação coletiva trabalhista. Por essa razão, em vista do disposto na Constituição da República, ostenta a negociação coletiva amplos poderes; porém não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebairar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País (DELGADO, 2019, 1650).

A Constituição de 1988 inovou em relação à negociação coletiva e instituiu a possibilidade de flexibilização das relações de trabalho, que resultará na redução ou na reconfiguração autônoma, negociadas coletivamente, dos direitos trabalhistas vigentes, com o escopo de preservar os empregos nos períodos de crise econômica. (LOPES, 2000, p. 2). Assim, é sobre a perspectiva da garantia dos direitos constitucionais que este trabalho analisa os reflexos da flexibilização apresentada pela Reforma Trabalhista.

2.1. OS IMPACTOS NA FLEXIBILIZAÇÃO IMPOSTA

PELA REFORMA TRABALHISTA E A IMPORTÂNCIA DO ORDENAMENTO JURÍDICO CONSTITUCIONAL

Para além de outras possibilidades de flexibilização trazidas na legislação trabalhista, há que se destacar que a Constituição Federal é o principal parâmetro para a análise da possibilidade jurídica de redução dos direitos mínimos dos trabalhadores, motivo pelo qual toda e qualquer negociação coletiva deve ser editada sob a observância de seus preceitos (PEREIRA, REGIS, 2017, p. 33). Porém, a autonomia é limitada à obediência e observância aos princípios humanísticos e sociais insculpidos pela própria Constituição Federal:

A Constituição e o Direito do Trabalho não têm reconhecido semelhantes amplos poderes à negociação coletiva trabalhista, limitando a validade desse tipo de flexibilização somente aos seguintes casos: a) quando a norma constitucional ou legal indubitavelmente autorizar a flexibilização autônoma (caso do art. 7º, XIV, da Constituição, por exemplo, que permite a ampliação, por CCT ou ACT, da jornada especial reduzida de seis horas relativa a turnos ininterruptos de revezamento até o padrão constitucional geral de oito horas); b) quando se tratar de parcela supra legal, isto é, que tenha sido inovadoramente criada pela própria negociação coletiva, a qual, desse modo, ostenta poderes para conferir os contornos jurídicos da parcela distintiva elaborada (ilustrativamente, auxílio-alimentação insitituído por norma coletiva negociada, porém sem caráter salarial) (DELGADO, 2018, p. 74).

Logo, a partir do art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva de trabalho é um importante meio para se gerar direitos e obrigações para a empresa e seus empregados, permitindo a solução de interesses divergentes e garantindo a necessária segurança jurídica para a condução de suas ações coletivas, falando-se, portanto, em uma autonomia relativa, na busca pelo equilíbrio entre o capital e o trabalho.

À luz da necessidade de preservação da atividade econômica, os acordos e convenções coletivas podem excepcionalmente flexibilizar determinadas condições de trabalho para

permitir a manutenção de uma rentabilidade mínima e, conseqüentemente, a sobrevivência da empresa.

Apesar de o art. 468 da CLT proibir as alterações pactuadas que prejudiquem o trabalhador, a Constituição da República autoriza a flexibilização de aspectos de condições de trabalho, como a redução dos salários e o aumento da jornada, via negociação coletiva (BARROS, 2017, p. 815).

No plano das relações de trabalho, a negociação coletiva constitui uma importante forma de proteção da empresa em momentos de dificuldade financeira:

Não há dúvidas de que o segmento patronal enxerga a negociação coletiva também como um instrumento para adequar os gastos da empresa às conjunturas econômicas do setor e da própria gestão interna, o que se mostra legítimo dentro da lógica do mercado e, sobretudo, em um período de crise financeira (SANTIAGO, 2018, p. 270).

Porém, o ideal seria que esta ação somente pudesse ser implantada sem acarretar em prejuízos ao trabalhador, o que muitas vezes na prática não ocorre.

Segundo Martinez (2019, p. 28) a Constituição é o alicerce do ordenamento jurídico, sendo, por isso, evidente a existência de laços entre qualquer ramo do direito e o direito constitucional. Não é possível, portanto, estudar o direito do trabalho sem previamente conhecer os princípios, as limitações e os pressupostos constantes do mencionado texto estrutural.

Porém, parte das disposições inseridas na CLT pelo esforço reformista contrapõe-se aos principais objetivos do direito do trabalho, constituindo autêntico subsistema contraposto.

Não há como compatibilizar essas iniciativas com o sistema protetivo do trabalho humano, concebido no plano de direitos fundamentais inseridos na Constituição Federal, a partir do princípio da primazia da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), sendo objetivo primeiro da República Federativa do Brasil construir uma sociedade “livre, justa e solidária” (CF, art. 3º, I). E essa diretiva não se dirige apenas às políticas públicas, endereça-se igualmente à sociedade civil. Não por outra razão, ao cuidar da ordem econômica, diz o texto maior que a

mesma se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e que tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (CF, art. 170, caput) (CE-CATO, SILVA, 2019, p. 229).

Neste sentido, relevante se torna a compreensão de que o Direito do Trabalho constitui um instrumento vocacionado à pacificação social, a partir da preservação da condição humana conforme os ditames da justiça social, garantidas pelo princípio da ordem econômica constitucional (BRASIL, 1988).

Porém, em relação à flexibilização dos direitos impostos em 2017 através da Reforma Trabalhista, há um grande risco para os empregados em relação aos direitos elencados no artigo 611 – A da CLT, que podem ser acordados entre as partes que compõem a relação de emprego. Nesse sentido, a lei estabelece que estes direitos possam ser flexibilizados, ou seja, prevalece o que foi acordado sobre o que está legislado.

Doutrinadores e juristas apresentam argumentos que demonstram uma discordância em relação às alterações que culminaram na edição do 611-A, considerando-as prejudiciais aos trabalhadores e à Constituição. Segundo Souza, Aquilino (2019), ao analisar mais profundamente o artigo 611-A, chega-se a conclusão que o novo artigo fere de maneira especial, o princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que coloca em discussão pontos que interferem diretamente na vida dos trabalhadores, colocando em cheque seus direitos, já que, mesmo no campo da coletividade, os empregadores terão vantagem, por estarem, notoriamente, no polo mais forte da relação.

Observou-se que, para alguns estudiosos do assunto, existe uma efetiva presença do "princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva" em contraste com o princípio da proporcionalidade, dando à classe empregadora maior liberdade e controle das negociações coletivas de trabalho, com pleno acesso a garantia, proporcionada por Lei, de que o Poder Judiciário não apreciará o mérito, pois, a nova CLT prevê que a Justiça Trabalhista analisará tão somente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico. Nota-se que as previsões do artigo 611-A reduzem direitos materiais dos

trabalhadores, inclusive em matérias relativas à saúde e segurança dos empregados, colocando em pauta de discussão coletiva temas que, para a Procuradoria Geral da União e o Tribunal Superior do Trabalho, são intransponíveis e que devem ser resguardados em Lei. Os temas elencados nos incisos que podem ser objetos de negociação coletiva abrangem direitos fundamentais que jamais poderiam limitar a atuação do judiciário (SOUZA, AQUILINO 2019, p. 8).

Por isso, a valorização do trabalho humano precede a livre iniciativa nos pilares da ordem econômica, o que leva à preservação de que o desenvolvimento econômico não pode ser conseguido às custas da desvalorização do trabalho, aliás não haverá desenvolvimento sem o bem estar dos trabalhadores.

Importante ainda observar que o Direito ao Trabalho não se dá pela obrigatoriedade do Estado fornecer a vaga, mas com este atuando de forma indireta para que garanta a existência das vagas aos trabalhadores (QUETES; FERRAZ; VILLATORE; 2019). Assim, não se justifica a precarização em nome do desenvolvimento.

3. AS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A reformulação da legislação trabalhista no Brasil trouxe inúmeras inovações. As principais inovações jurídicas implementadas dizem respeito ao contrato por prazo determinado, contrato parcial, ampliação do período para utilização do contrato temporário, flexibilização da jornada por meio do banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos, fim dos mecanismos de indexação do salário mínimo e a introdução de mecanismos privados de solução de conflitos (mediação, arbitragem e Comissão de Conciliação Prévia).

Cabe ressaltar que uma das características do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, seja por meio da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja por meio de medidas sociais adotadas e implantadas pelo

governo e sociedade. Na visão de Vólia Bomfim Cassar (2018) o Direito do Trabalho:

[...] é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados (CASSAR, 2018, p.5).

Sob o aspecto coletivo do trabalho, traz como característica a busca pela solução e pacificação dos conflitos coletivos de trabalho, bem como nas formas de representação pelos sindicatos. Tais características conotam o caráter socializante da legislação trabalhista, realçando suas funções tutelar, econômica, pacificadora, política e social, que justificaram seu nascimento no século XIX e sua permanência nos ordenamentos jurídicos nacional e internacional (MOREIRA, SOUSA, 2018, p. 62).

Em relação ao Direito Coletivo do Trabalho, Mauricio Godinho Delgado (2019) apresenta um rol ilustrativo das inovações impostas pela Reforma Trabalhista:

a) enfraquecimento adicional das entidades sindicais no sistema trabalhista brasileiro, mediante a supressão, sem transição, da obrigatoriedade da contribuição sindical (medida, em si, positiva, reconheça-se; porém deveria ser efetivada mediante certa transição temporal, evidentemente). O enfraquecimento do sindicalismo acontece também pelo fato de a regulação legal da contribuição assistencial (ou negocial), conhecida pelo epíteto de cota de solidariedade, não ter sido efetivada pela Lei da Reforma Trabalhista. Ao inverso, a nova legislação proíbe o desconto da contribuição negocial, ou similar, dos trabalhadores não associados, se não existir a anuência expressa e prévia destes (novo art. 611, XXVI, CLT). Destaquem-se, ademais (b), diversos preceitos que autorizam à negociação

coletiva trabalhista se transmutar em mecanismo de supressão ou precarização de direitos e garantias trabalhistas, ao invés de se preservar como fórmula de agregação e aperfeiçoamento das condições de contratação e gestão da força de trabalho no ambiente empregatício. Nesta linha, mencionem-se: o novo art. 611-A, caput e incisos I até XV, a par de §§ 1º até 5º; o novo art. 611-B, caput, incisos I até XXX e parágrafo único; o novo art. 614, § 3º; o novo texto do art. 620, todos da CLT, preceitos que se combinam com o novo texto art. 8º, §§ 2º e 3º, e o novo texto do art. 702, ambos também da CLT (DELGADO, 2019, p. 159).

Conforme mencionado, a supressão das contribuições sindicais imposta pela nova legislação compromete a preservação e continuidade do trabalho das entidades sindicais, uma vez que a manutenção e funcionamento dos sindicatos dependem da arrecadação das contribuições que, em alguns casos, eram compulsórias (contribuição sindical, por exemplo) passam a ser facultativas. Neste sentido, a redução na arrecadação de receitas passa a ser um fator que causará grande impacto, e que talvez em curto prazo, inviabilizará a possibilidade de preservação da estrutura sindical por falta de recursos financeiros.

Não houve qualquer tentativa de criação de condições concretas para a existência quer seja de negociação coletiva ou de outra forma para solução dos conflitos advindos do trabalho (FERRER, OLIVEIRA, 2019, p. 141).

No artigo 611-A, a Lei 13.467/2017 ampliou o campo da negociação coletiva para autorizar a sobreposição do negociado sobre a lei em vários pontos. Autoriza que a convenção coletiva e o acordo coletivo prevaleçam sobre a lei quando dispuserem, por exemplo, sobre jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalos intrajornadas com limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas. Ainda oportuniza a negociação do teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade, prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, entre outras matérias (OLIVEIRA, FIGUEIREDO, 2017, p. 106).

Conforme mencionado, no plano da flexibilização

trabalhista, observa-se a clara exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista implementada pelo novo art. 611-A da CLT, preceito a ser lido em conjunto com o novo art. 611-B da mesma Consolidação das Leis do Trabalho.

Sobre o art. 611-B, objetivo foi de fixar taxativamente as restrições negociais coletivas, evidenciando o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva trabalhista, particularmente na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País. (DELGADO, 2019, p. 78).

O inciso VIII do art. 611-A da CLT permite a prevalência de norma coletiva que trata de teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, bem como da modalidade de registro da jornada, possibilitando ainda mais a redução de valores dos empregados que atuam nestas modalidades.

As normas coletivas tem ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos em lei, mas tem limitações quando desejarem reduzir ou suprimir direitos previstos em lei. Este poder está limitado aos direitos constitucionais garantidos aos trabalhadores. (...) Na verdade, o artigo 611 – A aponta alguns dos direitos que podem ser reduzidos ou alterados pela negociação coletiva, e no artigo 611 – B da CLT, a limitação deste poder. A expressão “entre outras” contidas no caput do art. 611 espelha essa intenção do legislador de ampliar ao máximo a flexibilização com finalidade de redução de direitos legais (CASSAR, 2018, p. 122).

Enfim, há um grande leque de dispositivos que demonstram que a Reforma Trabalhista não foi favorável ao empregado, uma vez que perante a análise das normas impostas na nova lei, é visível a consequência desastrosa em relação aos direitos do empregado.

3.1. AS DIFERENÇAS ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DE DIREITOS

Segundo Delgado (2019, p. 72), entende-se por flexibilização trabalhista a possibilidade jurídica, estipulada por norma

estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência.

Em outras palavras, a flexibilização reduz ou modifica através de normas, a ação de um direito estabelecido pela legislação. E a desregulamentação visa extinguir direitos já existentes, eliminando o poder da aplicação na esfera jurídica. Com o intuito de apresentar a diferença entre flexibilização e desregulamentação abordados a seguir, segue a definição elaborada segundo Delgado (2019):

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência (...). A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa (DELGADO, 2019, p. 72-74).

Neste contexto, com o objetivo de equilibrar a relação entre empregado e empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, que é caracterizado pela intervenção do Estado para impor regras mínimas, de ordem constitucional, como consta no art. 7º da Constituição Federal de 1988. Porém, com a flexibilização das condições de trabalho por meio da Reforma Trabalhista, depreende-se que houve um retrocesso sim de direitos duramente conquistados:

Flexibilizar pressupõe manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos (CASSAR, 2018, p. 33).

Nesse sentido, é possível verificar as implicações que a

reforma traz dentro das características das relações de trabalho no Brasil e da tendência recente de flexibilização do trabalho e de diminuição da proteção social, sobretudo, em razão da terceirização e das novas modalidades de contrato de trabalho (MOREIRA, SOUSA, 2018, p. 67).

Qualquer atividade relacionada à flexibilização das relações de trabalho deverá considerar o equilíbrio entre três importantes pilares do direito do trabalho: princípio da proteção ao trabalhador, manutenção dos direitos garantidores da dignidade humana e a necessidade de manutenção da saúde da empresa (KLIPPEL, 2016, p. 24-25).

Assim, com o condão de desregulamentar os direitos trabalhistas, a nova legislação introduz no ordenamento diversas hipóteses onde percebe-se claramente o objetivo proposital de desmantelamento dos direitos conquistados pela classe trabalhadora e garantidos pelo princípio protetor na Carta Magna, entre outros:

No plano da desregulamentação trabalhista, citem-se, a título meramente ilustrativo, os seguintes aspectos: a) exclusão do conceito de “tempo à disposição” de vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento empresarial (novo texto do art. 4º, §§ 1º e 2º da CLT); b) introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista (novo art. 11-A da CLT); c) eliminação das horas in itinere da CLT (novo texto do § 2º do art. 58 da CLT, com a revogação do § 3º desse mesmo preceito legal); d) exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do § 4º do art. 71 da CLT); e) exclusão da natureza salarial de distintas parcelas contratuais trabalhistas (novo texto do art. 457 da CLT) (DELGADO, 2019, p. 77).

O que se observa com o novo regramento entabulado pela reforma trabalhista foi na verdade a tentativa de criar condições inconstitucionais para que houvesse o esvaziamento dos direitos sociais, na tentativa de proporcionar uma verdadeira renúncia desses mesmos direitos. (FERRER, OLIVEIRA, 2019, p. 141).

3.2. LIMITES DE ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Reforma Trabalhista impõe limites à interpretação judicial pela magistratura do trabalho, como pode ser percebido no texto dos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 8º da CLT, violando o amplo acesso do jurisdicionado à Justiça do Trabalho, ao passo que barra a independência interpretativa dos tribunais e juízes do trabalho:

A Lei 13.467/17 dificultou ao máximo a intervenção do judiciário na negociação coletiva, restringindo as hipóteses de nulidade das normas coletivas, limitando sua atuação. Adotou como princípio a intervenção mínima da autonomia da vontade coletiva, dando maior segurança as convenções coletivas e acordos coletivos e aos seres coletivos. Isto está refletido tanto no parágrafo 3º do artigo 8º da CLT, como no art. 611 – A (CASSAR, 2018, p. 1234).

Assim, no exame de normas coletivas, o Poder Judiciário ficará adstrito à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (NASCI-MENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 61).

A disparidade apresentada na relação entre empregado e empregador torna-se evidente quando os direitos trabalhistas passam a ser compreendidos como direitos contratuais, numa demonstração de desconstrução da aplicação de princípios constitucionais, sobretudo da dignidade da pessoa humana:

Verifica-se que, em relação à constitucionalidade do artigo 611-A da CLT, observamos que os direitos trabalhistas, protegidos constitucionalmente, foram reduzidos a direitos contratuais, como se, empregado e empregador tivessem em uma relação de igualdade, desconsiderando o princípio da dignidade da pessoa humana que em sua essência existe para que o Estado seja o interventor na proteção da vida dos cidadãos, a fim de evitar excessos, desigualdades, disparidades que possam afetar o ser humano. Portanto, conclui-se que, na condição em que o negociado sobrepõe ao legislado, como está previsto no artigo 611-A da nova CLT, os trabalhadores podem sair prejudicados,

já que nesta relação contratual, os empregadores são mais fortes, afinal, não somente os trabalhadores estarão unidos em prol de seus interesses, os empregadores também, promovendo uma efetiva relação de desigualdade (SOUZA, AQUILINO, p.9, 2019).

Em suma, o artigo 8º, parágrafo 3º, da nova CLT, que referencia o parágrafo 3º do art. 611-A, determina norma infraconstitucional intencionada a prejudicar a atividade judicial. Percebe-se que a maioria dos itens do artigo 611-A busca flexibilizar os dispositivos sobre a jornada de trabalho (itens I, II, II, X e XI) e sobre a remuneração (itens V, IX, XIV e XV). O primeiro parágrafo do Artigo 611-A estabelece: “§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º o art. 8º desta Consolidação”. Sendo assim, não cabe à justiça trabalhista dispor sobre o conteúdo dos acordos, devendo ela apenas analisar sua conformidade aos elementos juridicamente formais (BRASIL, 2017).

Tais disposições procuram neutralizar ou apenar a independência judicial, e, sobretudo, os encargos que a atividade interpretativa impõe ao magistrado, como a de sopesar o abundante normativo emergente dos princípios, valores e direitos fundamentais em geral e dos trabalhadores em particular estabelecidos na Constituição Federal. Os limites estabelecidos pelas disposições em apreço são inconstitucionais.

Conforme Nascimento e Nascimento (2018, p. 59), o texto da Lei nº 13.467/2017 retira a ressalva relativa à aplicação subsidiária do direito comum naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais do direito do trabalho. A redação anterior privilegiava a aplicação dos princípios fundamentais do direito do trabalho em detrimento das normas do direito comum.

Como um dos princípios elencados pela Constituição Federal, o trabalho deve ser interpretado como direito fundamental, assim como um instrumento de obtenção da dignidade da pessoa humana. Juntamente com a livre iniciativa, o trabalho representa um dos princípios constitucionais, posicionando-se de

maneira superior às demais normas infraconstitucionais. O que se observa com o novo regramento entabulado pela reforma trabalhista foi na verdade a tentativa de criar condições inconstitucionais para que houvesse o esvaziamento dos direitos sociais, na tentativa de proporcionar uma verdadeira renúncia desses mesmos direitos. Não houve qualquer tentativa de criação de condições concretas para a existência quer seja de negociação coletiva ou de outra forma para solução dos conflitos advindos do trabalho (FERRER, OLIVEIRA, 2019, p. 141).

Para Delgado (2019, p. 115) as convenções e os acordos coletivos, assim como cláusulas contratuais e de regulamento empresarial, não podem, a princípio, sofrer interpretação extensiva ou apropriação analógica.

Nesse sentido, os temas elencados no artigo 611-A não poderiam ser objetos de negociação coletiva, sendo matérias que deveriam, segundo doutrinadores e juristas consultados, estar sujeitas à análise dos juízes e dos tribunais do trabalho. Reduzindo o poder de atuação do judiciário nas discussões acerca dos direitos trabalhistas, torna-se um perigo à manutenção destes direitos, pois o trabalhador não terá a quem recorrer.

Por todo o exposto até aqui, faz necessária uma análise das motivações econômicas para a reforma trabalhista.

4. ANÁLISE ECONÔMICA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

A promulgação da nova legislação trabalhista gerou muitas discussões e polêmicas até sua aprovação pelo Congresso Nacional. No contexto das reformas políticas e econômicas, encontra-se a Reforma Trabalhista, em vigência no país desde novembro de 2017. Desde essa época, alguns artigos sofreram alterações e outros foram inseridos.

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 lei, ou seja, o negociado nas Convenções e nos Acordos Coletivos de Trabalho tem valor maior

que a própria Lei, e que a justiça trabalhista deve aceitar o que for deliberado, limitando-se a fazer cumprir as cláusulas previstas, sem margem para interpretações. (ROMAR, 2018, p. 951).

Segundo Oliveira, Lamy (2018, p. 9) a reforma parece contraditória porque amplia os poderes de negociação, mas sucateia a bancada de discussão, reivindicação e conquistas perpetrados pelas entidades e centrais sindicais. Os problemas gerais da reforma trabalhista, que causam até o enfraquecimento e a desorganização dos trabalhadores na base sindical, dificultam ou obstam, até mesmo, as negociações:

A ampliação da jornada por tempo parcial, o estabelecimento do trabalho intermitente, a vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado mesmo em caso de exclusividade e continuidade, a possibilidade de terceirização irrestrita, a equiparação do trabalhador hipersuficiente (que ganha acima de duas vezes o teto do INSS) com o contrato coletivo, e a permissão de demissão coletiva sem acordos com sindicatos. Dessa forma, sindicatos podem encontrar dificuldades para organizar sua base, que podem estar sujeitos a relações de trabalho muito diferentes (parcial, intermitente terceirizados, hipersuficientes etc) (CARVALHO, 2017, p.89).

A prevalência do negociado sobre o legislado existia antes no ordenamento jurídico, contudo, era vislumbrado depois de estabelecidos patamares superiores ao direito mínimo estabelecido em Lei, tornando-se tal condição favorável ao trabalhador. Com o advento da reforma e a instituição do artigo 611-A na CLT, ocorreu o oposto, já que passou a se permitir a redução de direitos e benefícios assegurados ao empregado nas Leis vigentes, deixando as convenções e os acordos coletivos de serem suplementares para assumir um papel regulador de interesses e objetivos econômicos:

A questão do negociado sobre o legislado foi um dos pontos polêmicos da denominada modernização das relações trabalhistas, pois se por um lado a flexibilização contratual serviria como uma forma de modernizar as relações de trabalho e permitir aumento na oferta de empregabilidade por outro lado significaria um retrocesso em termos de direitos trabalhistas, pois

há que se considerar que o trabalhador, por ser a parte mais frágil da relação, deveria ser considerado hipossuficiente. De forma contrária, partiu-se de uma realidade inexistente, ou seja, que empregador e empregado estariam economicamente em condições de igualdade. Ou, que pela negociação coletiva, composta principalmente com a participação do sindicato representante da categoria profissional, deixaria de haver qualquer desigualdade entre categoria profissional e econômica (FERRER, OLIVEIRA, 2019, p. 131).

Mesmo com toda evolução do mercado de trabalho, esse debate sempre teve caráter socioeconômico e político, em que a opressão do empregador ensejou a luta dos trabalhadores, os quais se uniram como uma classe de interesses comuns, dando origem à figura do Sindicato, dos acordos coletivos, do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo de Trabalho, significando um grande avanço na história do trabalho (LEITE, 2018, p. 229).

No embate entre capital e trabalho, as transformações no mundo laboral atraem a regulamentação do direito nos mesmos moldes. A modernização dessas relações requer, em uma abordagem econômica, a modernização da legislação trabalhista. Contudo, qualquer pensamento de alteração da legislação do trabalho, nessa perspectiva de mudanças, exige a manutenção da raiz axiológica do Direito do Trabalho, de proteção à condição humana do trabalhador (OLIVEIRA, FIGUEIREDO, 2017, p. 105).

Além de outras possibilidades de flexibilização trazidas na legislação trabalhista, a Constituição Federal é o principal parâmetro para a análise da possibilidade jurídica de redução dos direitos mínimos dos trabalhadores, motivo pelo qual a negociação coletiva deve ser editada sob a observância de seus preceitos. (PEREIRA, RÉGIS, 2017, p. 33).

As normas oriundas da legislação federal têm como objetivo à satisfação e à garantia dos direitos dos trabalhadores, corroborando para a efetivação de seu valor social, apresentando - a como um instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana.

Desse modo, o panorama geral das modificações na

consolidação das leis trabalhistas salienta alterações que constituem entraves aos direitos e garantias do trabalhador, enquanto ser humano dotado de dignidade, ao invés de operar a tão sonhada modernização das relações de trabalho. (ABDALA, LOOS, 2019, p. 35).

A partir do momento em que a flexibilização da legislação trabalhista contraria princípios constitucionais deixa de ser legítima e constitucional. Por ser o trabalho o instrumento de garantia de sobrevivência do trabalhador, responsável pela manutenção de condições dignas de saúde, educação, moradia, deve ser protegido, por ser considerado principalmente como o fundamento da República Federativa, com vistas a preservar e assegurar a dignidade da pessoa humana (FERRER, OLIVEIRA, 2019, p. 131).

Porém, com a normatização da negociação direta entre empregado e empregador, fica uma indagação acerca do alcance que terá essa validade do negociado sobre o legislado, sem deixar à margem a proteção de direitos fundamentais, conquistados ao longo da história do trabalhador.

Segundo Queiroz (2017, p. 11), em relação aos impactos causados pela Reforma Trabalhista, as alterações são numerosas. Com o objetivo de traçar um panorama geral sobre estas alterações aplicadas à seara trabalhista, explica o autor:

(...) flexibilização de direitos trabalhistas previstos legalmente, resguardados apenas os que estão escritos na Constituição Federal; ampliação das possibilidades de terceirização e pejetização (contratação do trabalhador como pessoa jurídica e sem vínculo empregatício); criação de novas formas de contratação, especialmente o autônomo exclusivo e o intermitente; restrições de acesso à Justiça do trabalho; retirada de poderes, atribuições e prerrogativas das entidades sindicais; universalização da negociação coletiva sem o limite ou a proteção da lei (...) autorização de negociação direta entre patrões e empregados para redução ou supressão de direitos (QUEIROZ, 2017, p. 11-12).

Como se destaca em consonância aos argumentos de modernização das relações trabalhistas a reforma acaba por prestigiar dois perigosos pontos que podem acarretar sérios danos a

estrutura judiciária e a parte mais fraca do contrato trabalhista: a flexibilização de direitos e a imputação da responsabilização das partes pela resolução do conflito. (ABDALA, LOOS, 2019, p. 34).

Todavia, essa dita “flexibilização” constitui, de fato, corte de direitos, pois: 1) a legislação trabalhista é flexível “para cima”, historicamente garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores; ou seja, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; 2) direitos que eram flexíveis, devidos apenas em situações específicas, são eliminados nas reformas. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários (FILGUEIRAS, LIMA, SOUZA; 2019; p.234).

As reformas trabalhistas têm atingido fortemente o Direito do Trabalho tanto as normas, quanto as instituições que as efetivam, incluindo sindicatos. Contudo, nas últimas décadas, foram raras as mudanças que ampliam a proteção ao trabalho, e o objetivo predominante das reformas tem sido acentuar a mercadorização da força de trabalho. (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019, p. 235).

Neste sentido, se houver formas de negociação entre empregado e empregador, o empregado muitas vezes se encontrará sem saída, pois caso recuse o acordo, pode perder o emprego. Por isso justifica-se as medidas protetivas, pois o empregado é hipossuficiente.

O trabalhador como hipossuficiente na relação de trabalho, é merecedor de proteção diferenciada frente ao poderio das empresas. Os sindicatos exercem importante papel auxiliando ou realizando acordos com os empregadores, funções que se esvaizadas de plano, causariam violações aos direitos e garantias (ABDALA, LOSS, 2019, p. 39).

4.1. DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E O PRINCÍPIO DO NÃO RETROCESSO SOCIAL

O mundo do trabalho assistiu a uma série de transformações com o passar dos anos, com intensidade a partir da década de 1980. “Em uma década de grande salto tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital” (ANTUNES, p. 23). Surgem novos processos de trabalho, marcados pela substituição da produção em série e em massa dando lugar à flexibilização da produção. Outros padrões de busca de produtividade são pretendidos (ANTUNES, p. 24).

O traço distintivo do novo regime de acumulação do capital é, afinal, a transição da rigidez para a flexibilidade, “com essa palavra definem-se todos os sonhos do atual capitalismo, que deseja a qualquer custo a flexibilidade de tudo aquilo que o impede ou atrasa na sua obtenção de lucros” (CARELLI, 2014, p. 42).

Conforme se observa, diante dos avanços da tecnologia, pela informática, robótica e automação, por meio de novos processos produtivos e de organização do trabalho, intensificados pela globalização e pela mundialização da economia, a flexibilidade atingiu as relações laborais. Na busca pela incessante lucratividade, também marcada pela alta competitividade, o trabalho humano, nessa conjuntura, passa a preferir ao trabalho temporário, terceirizado, especializado, à distância, em indissociável precarização das relações trabalhistas. A proteção do labor humano, portanto, se esvai. E, nesse ínterim, a reforma trabalhista dá conta de que, definitivamente, o processo chegou ao país (OLIVEIRA, FIGUEIREDO, 2017, p. 104).

Assim, a motivação econômica para aumento dos lucros apresenta-se como elemento central na reforma trabalhista em detrimento aos direitos do trabalhador. Diversos direitos têm sido discutidos e alterados, visando afastar as crises econômicas que tendem a desestruturar o país.

A atual hermenêutica determina a progressividade da proteção à pessoa humana em favor da civilização. O retrocesso social, portanto, fica vedado. Há de se admitir medidas que acompanhem o capitalismo e o discurso neoliberal com o fito de buscar

o desenvolvimento econômico, a geração de empregos e o incremento da renda. Mas, que elas não deteriorem a pessoa humana – máxime em sua face laborativa – e que, se for para mitigar alguns de seus direitos, que compense com outros ainda mais protetivos. Caso contrário, a inconstitucionalidade destas ações, por violação ao princípio da vedação do retrocesso social, é medida que se impõe (NASIHGIL, DUARTE, 2015, p 135).

Em virtude dessa realidade, em contraposição ao rigor da legislação, surge a controvertida ideia de flexibilização das normas laborais, a qual, nas palavras de Oscar Ermida Uriarte, significa a “eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa” (URIARTE, 2002, p.9).

Na defesa de que a flexibilização trabalhista é favorável para toda a sociedade, corroborando para a melhoria no desenvolvimento das empresas com o intuito de gerar mais empregos, alguns estudos tem sido publicados com o condão de demonstrar que a Reforma Trabalhista tem pontos positivos, refutando a ideia de desestruturação nos direitos dos empregados:

Aqueles que defendem a flexibilização das normas trabalhistas apontam que adaptações ao atual cenário global, o qual passa por constantes crises mundiais, podem assegurar condições melhores aos trabalhadores. Aduzem estes que a evolução natural do Direito do Trabalho implica necessariamente na flexibilização de suas normas, concedendo uma maior liberdade negocial às partes envolvidas e, conseqüentemente, diminuindo os custos e os altos encargos das empresas, o que, por conseguinte, aumentaria os índices de emprego e incrementaria a economia.

De tal modo, assinalam os favoráveis à flexibilização que, se admitirmos esta forma de abrandamento das regras trabalhistas, poderemos reduzir a jornada de trabalho para meio turno, de modo que dois trabalhadores poderão ser contratados para desenvolver as tarefas ao invés de apenas um laborando em uma jornada maior. Se aceitarmos uma redução salarial, com o excedente a empresa pode contratar outro operário, dando emprego à duas pessoas ao invés de uma só. Atenuando-se a carga

tributária e os gastos sociais com seus funcionários, a empresa poderá investir em si própria, aumentando sua estrutura e, conseqüentemente, criando mais postos de trabalho (NASIHGIL, DUARTE, 2015, p 121).

Em consonância ao princípio do não retrocesso social, tem-se que os direitos sociais possuem a característica da progressividade, suas alterações devem ter o intuito de adaptar a sociedade às mudanças econômicas e sociais são permitidas, mas sempre com o escopo de progressão,

Dito de outro modo, a Constituição não tem somente a tarefa de apontar para o futuro. Tem, igualmente a relevante função de proteger os direitos já conquistados. Desse modo, mediante a utilização da principiologia constitucional (explícita ou implícita), é possível combater alterações feitas por maiorias políticas eventuais, que legislando na contramão da programaticidade constitucional, retiram (ou tentam retirar) conquistas da sociedade (STRECK, 2003, p.53).

O que não se pode permitir são alterações legislativas e aplicação de políticas públicas que venham tão somente a aniquilar direitos dos trabalhadores, especialmente sob o discurso neoliberal da necessidade de redução dos custos trabalhistas para gerar mais empregos. . (NASIHGIL, DUARTE, 2015, p 132).

Por fim, ao apresentar os posicionamentos em relação ao universo justralhista, o parâmetro relacionado ao setor econômico gira em torno do emprego, pois é através do trabalho que o indivíduo se torna capaz de ter uma vida digna e obter renda. Ao observar os princípios constitucionais, é possível perceber que a valorização do trabalho é um princípio da ordem econômica e que tem fundamental relevância em torno das discussões relacionadas aos fenômenos sociais que podem causar distorções no desenvolvimento econômico, pois impacta diretamente na produção e consumo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio da ordem econômica, elencado no artigo 170

da Constituição Federal, torna-se relevante ao analisar-se o direito em um viés trabalhista. Apesar de haver o direito do Trabalho uma legislação específica, é importante reiterar que no ordenamento jurídico todas as normas devem ser elaboradas seguindo os preceitos da Carta Magna, e sua inobservância poderá acarretar na invalidade. Por este motivo, a ordem econômica tem como institutos basilares a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, garantido legalmente e visando assegurar a todos existência digna.

Dessa forma, no contexto das reformas políticas e econômicas, encontra-se a Reforma Trabalhista, em vigência no país desde novembro de 2017, trazendo diversas alterações que transformaram esta reforma em um imenso universo de discussões sobre, até mesmo, a inconstitucionalidade de alguns artigos. Predominante foi a discussão acerca da implantação do “negociado sobre o legislado”, que trouxe a baila o fenômeno de flexibilização e desregulamentação dos direitos conquistados até então.

Embora o desenvolvimento econômico esteja ligado ao mundo do trabalho, pois entende-se que a força do trabalho é fator que movimenta a economia. No entanto, não haverá desenvolvimento às custas da precarização dos direitos dos trabalhadores, pois se houver violação ao princípio do não retrocesso social, não se poderá falar em desenvolvimento. Entende-se que o sistema capitalista que abarca uma política neoliberal tende a incentivar os investimentos, reduzindo despesas e gerando empregos.

Porém, não há desenvolvimento econômico se não houver garantias aos direitos trabalhistas. Muito embora na visão corporativa a manutenção dos direitos dos empregados seja visivelmente onerosa, não devem ser violados, principalmente pelas garantias constitucionais que protegem estes direitos, mesmo que haja a flexibilização da Reforma Trabalhista.



REFERÊNCIAS

- ABDALA, Júlia Pottumati Nogueira; LOO, Mauricio Johnny. *Os Impactos da Reforma Trabalhista para o Trabalhador, Empresas e Sindicatos: Uma análise da lei 13.467/2017*. *Journal of Perspectives in Management – JPM*, 3(1), 2019, p. 29-40. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/jpm/article/view/239777/33557>. Acesso: 22 jul. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho humano. 9. Ed. São Paulo: Cortez, 1953.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil* de 05 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 13 jul. 2020.
- BRASIL. *Lei n. 13.467*, de 13 de julho de 2017. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 10 jul. 2020.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. 2014. Ed. Eletrônica. Disponível em: <https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2020.

- CARVALHO, Sandro Saccet de. *Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista. Repositório do Conhecimento do IPEA. 2017.* Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso: 09 jul.2020.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Flexibilização dos direitos trabalhistas: prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. In: *Revista de Direito do Trabalho*. v. 187. mar. 2018. p. 1-12. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/130417>. Acesso: 25 de jul. 2020.
- CECATO, Maria Aurea Baroni; SILVA, Paulo Henrique Tavares da. *Arranjos entre tempo e trabalho implementados pela reforma trabalhista brasileira: impactos na negociação coletiva*. Revista de Direito Econômico e Socioambiental. vol. 10 | n. 2 | maio/agosto 2019. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/23787/0>. Acesso: 25 de jul. 2020.
- DELGADO, Mauricio Godinho *Curso de Direito do Trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* —Mauricio Godinho Delgado. 18. ed. São Paulo : LTr, 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr,2018.
- FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. *Reforma Trabalhista e a mudança de paradigma do negociado sobre o legislado*. Revista Jurídica Cesumar - Mestrado, v. 19, n. 1, p. 119-145, janeiro/abril 2019 - e-ISSN 2176-9184. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/6829>. Acesso: 20 jul. 2020.
- FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. *OS Impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas*. Cad.

- CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200231&script=sci_arttext. Acesso: 19 jul. 2020.
- KLIPPEL, Bruno. *Jornada de trabalho e Direitos Fundamentais*. São Paulo: LTr, 2016.
- LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência do princípio do não retrocesso social. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 84, n. 1, p. 211-230, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/138412> Acesso: 16 jun. 2020.
- LOPES, Otavio Brito. Limites Constitucionais à Negociação Coletiva. *Revista Jurídica Virtual*. Brasília, vol. 1, n. 9, fevereiro 2000. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/viewFile/1053/1037>. Acesso: 23 jun. 2020.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- MARTINI, Isabela Lins; ROBLES, Natalia Biondi Gaggini. A Ordem Econômica e a Reforma Trabalhista. *Revista Digital Constituição E Garantia De Direitos*. v. 12, nº 1. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/17463>. Acesso: 06 de jul. 2020.
- MOREIRA, Eugenio Eduardo Pimentel; SOUSA, Antônia de Abreu. A Reforma Trabalhista e a disputa pela regulação do direito do trabalho no Brasil. *Revista Labor Fortaleza/CE*, jul/dez 2018 nº 20, Vol. 01. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/46689>. Acesso: 24 de jul. 2020.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 41 ed. São Paulo: LTr, 2018.
- NASIHGIL, Arion Augusto Nardello. DUARTE, Francisco Carlos. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. *NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*. v. 35.2, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281>
Acesso: 25 jul. 2020.
- OLIVEIRA, Lourival José. FIGUEIREDO, Mayra Freire. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, v.08, nº 03, 2017, p. 93 a 121. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/>
Acesso: 25 de jul. 2020.
- PEREIRA, Eddla Karina Gomes; RÉGIS, Pedro Gabriel de Medeiros. Flexibilização de direitos via negociação coletiva: o princípio da adequação setorial diante da prefixação de jornada extraordinária. *Rev. Direito Econ. Socioambiental*, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 27-48, set./dez. 2017
Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/15500> Acesso: 21 de jul.2020.
- QUEIROZ, Augusto (Org). *Reforma trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas*. Brasília: DIAP, 2017.
- QUETES, Regeane Bransin; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. O Direito ao Trabalho como elemento do mínimo existencial e a proteção em face do retrocesso social. *NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*. v. 39-2.

- jul./dez., 2019. p.161-193.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho*: coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- SANTIAGO, Rafael da Silva. *Teoria dos contratos coletivos: repercussões do direito civil no direito do trabalho*. 2018. 414 f., il. Tese (Doutorado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/33909>. Acesso: 02 de jun. 2020.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- SOUZA, Bruno Josué Araújo Brito; AQUILINO, Leonardo Navarro. Acordos e convenções coletivas: um estudo sobre a inconstitucionalidade do artigo 611-A da nova CLT. *Boletim Jurídico*, Uberaba/MG, a. 13, no 1613. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4925/acordos-convencoes-coletivas-estudo-inconstitucionalidade-artigo-611-nova-clt>. Acesso em: 11 jul. 2020.
- STRECK, Lênio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito*. 4. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.