



FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: AVANÇO OU RETROCESSO NAS RELAÇÕES LABORAIS APÓS A REFORMA TRABALHISTA?

*FLEXIBILIZATION OF WORKING HOURS: ADVANCE OR DECREASE IN LABOR
RELATIONS AFTER THE LABOR REFORM?*

Maurício Londero¹

RESUMO

O artigo analisa os impactos da Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, sob a perspectiva dos direitos humanos e fundamentais, destacando a necessidade de reinterpretar a legislação trabalhista brasileira. Inicialmente, o texto aborda a origem e evolução do Direito do Trabalho, desde a Revolução Industrial até as configurações do Estado de bem-estar social, que moldaram as leis trabalhistas para proteger os trabalhadores contra abusos em ambientes industriais. A implementação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 no Brasil, sob o governo de Getúlio Vargas, é destacada como um marco na proteção dos direitos dos trabalhadores, inspirada em modelos europeus e visando regular as relações trabalhistas de forma mais efetiva. O artigo analisa a reforma de 2017, argumentando que ela introduz uma flexibilização que pode levar à precarização das condições de trabalho. Essa flexibilização, apesar de proposta como uma forma de modernizar as relações laborais e aumentar a competitividade, é vista como uma ameaça à estabilidade e à segurança jurídica dos trabalhadores. A reforma é discutida em relação às suas provisões para negociações diretas sobre condições de trabalho, como jornadas e banco de horas, sem reforços paralelos para fortalecer as entidades sindicais, o que poderia contrabalancear os efeitos negativos. O estudo ressalta a importância de preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores e a dignidade humana no contexto das leis trabalhistas.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa Humana; Flexibilização; Leis Trabalhistas; Relações Trabalhistas; Retrocessos.

¹ Advogado Trabalhista, mestrando em Direito pela Universidade de Passo Fundo, Especialista em Direito Previdenciário e em Direito Público.





SUMMARY

The article analyzes the impacts of Law No. 13.467/2017, known as labor reform, from the perspective of human and fundamental rights, highlighting the need to reinterpret Brazilian labor legislation. Initially, the text addresses the origin and evolution of Labor Law, from the Industrial Revolution to the configurations of the welfare state, which shaped labor laws to protect workers against abuses in industrial environments. The implementation of the Consolidation of Labor Laws (CLT) in 1943 in Brazil, under the government of Getúlio Vargas, is highlighted as a milestone in the protection of workers' rights, inspired by European models and aiming to regulate labor relations more effectively. The article analyzes the 2017 reform, arguing that it introduces flexibility that can lead to precarious working conditions. This flexibility, despite being proposed as a way of modernizing labor relations and increasing competitiveness, is seen as a threat to the stability and legal security of workers. The reform is discussed in relation to its provisions for direct negotiations on working conditions, such as working hours and time banks, without parallel reinforcements to strengthen trade unions, which could offset the negative effects. The study highlights the importance of preserving workers' fundamental rights and human dignity in the context of labor laws.

Keywords: Human dignity; Flexibilization; Work laws; Working relationships; Setbacks.

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista implementada pela Lei nº 13.467/2017 no Brasil gerou um cenário de intensas discussões e controvérsias no campo do Direito do Trabalho. Esse diploma legal, que promoveu mudanças substanciais na legislação laboral brasileira, é frequentemente justificado sob o pretexto de modernização das relações de trabalho e estímulo ao emprego. Contudo, tais mudanças suscitam uma análise crítica acerca da efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores, particularmente sob a perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais. Este artigo propõe-se a investigar as implicações dessa reforma no tecido social e jurídico, explorando o equilíbrio entre flexibilização laboral e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O governo, detentor da autoridade para sustentar a organização social, anteriormente negligenciava a regulamentação das dinâmicas trabalhistas e abordava de maneira tímida a resolução dos conflitos entre empregadores e trabalhadores por meio de





algumas legislações específicas. Com o estabelecimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), começa a fase de institucionalização dos direitos trabalhistas, promovendo o incentivo aos países membros para adotar os princípios de direito do trabalho discutidos nas Conferências Internacionais do Trabalho anuais. Assim, estes princípios deveriam ser incorporados aos sistemas jurídicos dos Estados, organizando, sistematizando e fortalecendo os direitos e princípios essenciais aos indivíduos no âmbito laboral (DELGADO, 2014, p. 98).

Em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) listou o Brasil como um dos países que estão descumprindo convenções internacionais do trabalho que já foram oficialmente adotadas. Esse apontamento por parte da OIT se baseia na percepção de que a reforma trabalhista, ao priorizar o que é negociado sobre o legislado e sem envolvimento sindical, poderia diminuir ou eliminar direitos trabalhistas (SOARES, 2019).

Com isso, o estudo proposto irá abordar a questão da possível redução salarial de trabalhadores urbanos no Brasil, investigando se tal situação constitui uma violação dos princípios fundamentais das relações de trabalho. Adicionalmente, o estudo se dedicará a realizar análises e interpretações sobre a incidência deste fenômeno, buscando entender se a diminuição dos salários dos trabalhadores infringe ou não os princípios e as diretrizes essenciais do Direito do Trabalho.

Historicamente, o Direito do Trabalho desenvolveu-se como um campo autônomo precisamente para contrabalancear a assimetria de poder nas relações entre empregadores e empregados, emergindo como um mecanismo de promoção da justiça social e proteção ao trabalhador. Desde suas origens, na Revolução Industrial, este ramo do direito tem sido fundamental na institucionalização de direitos básicos, como jornadas de trabalho razoáveis, condições seguras de trabalho e direitos a férias e remunerações justas. O surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, marcou um momento decisivo na estruturação desses direitos, refletindo um compromisso com a melhoria das condições laborais.

No entanto, a reforma trabalhista de 2017 parece caminhar em sentido contrário, incentivando uma maior flexibilização das normas trabalhistas, como alterações na regulamentação da jornada de trabalho e a ampliação do regime de banco de horas. Essas mudanças são frequentemente defendidas como necessárias para a adaptação à nova realidade econômica globalizada e tecnológica, visando a aumentar a competitividade e a produtividade. Por outro lado, críticas apontam que tais flexibilizações podem resultar na precarização das condições de trabalho, com potencial redução de direitos historicamente conquistados.

Este estudo se debruça sobre essas transformações, questionando se a atual legislação trabalhista, influenciada pela reforma de 2017, está efetivamente alinhada com os princípios dos Direitos Humanos e se ainda cumpre seu papel original de proteger o trabalhador. A análise se concentrará especificamente nas provisões relacionadas à flexibilização das horas de trabalho e ao sistema de banco de horas, procurando elucidar como essas normas têm sido aplicadas e quais têm sido suas consequências práticas para a relação entre empregadores e empregados.





Conforme apontado por Maurício Godinho Delgado em sua obra de 2019 (página 71), o neoliberalismo desempenhou um papel crucial no avanço da flexibilização e desregulação no âmbito trabalhista. No Brasil, essa influência se manifestou de maneira significativa durante duas fases políticas particulares: inicialmente nos anos 1990, período em que o neoliberalismo floresceu no país, e mais tarde, após o impeachment do governo eleito em 2016, seguido por um ressurgimento intenso e marcante das ideias neoliberais. Durante este último período, essas questões foram incorporadas de forma intensiva nas políticas públicas, especialmente através da reforma trabalhista implementada pela Lei nº 13.467/2017, que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017.

Ao revisitar o contexto histórico e a evolução do Direito do Trabalho, este artigo também reflete sobre o papel dos movimentos sociais e das mudanças econômicas na modelagem das leis trabalhistas. A reforma trabalhista é então contextualizada dentro de uma tendência mais ampla de desregulamentação e flexibilização, com implicações profundas para a estabilidade e segurança do trabalhador. Essa abordagem crítica visa contribuir para o debate sobre a necessidade de uma legislação que, além de flexível, seja também justa e equitativa, reafirmando a dignidade do trabalho humano como um direito fundamental.

Em suma, o estudo busca oferecer uma nova interpretação da legislação trabalhista brasileira pós-reforma, argumentando que qualquer mudança na lei do trabalho deve ser cuidadosamente ponderada para garantir que a flexibilização não se converta em uma ferramenta de precarização, mas sim em um meio de promover relações de trabalho justas e adaptativas, preservando os direitos e a dignidade dos trabalhadores no processo. Este é um desafio crucial em um mundo em rápida transformação, onde as leis trabalhistas devem evoluir sem perder de vista seu propósito essencial de proteção ao trabalhador.

1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Antes dessa era, o trabalho era regido por uma lógica feudal ou doméstica, onde as relações laborais eram pessoais e baseadas em vínculos de dependência muito distintos das relações empregatícias modernas. Com a industrialização, emergiram as fábricas, e com elas, um novo tipo de trabalhador: o operário, que vendia sua força de trabalho em troca de um salário, sem as garantias e os direitos assegurados em ambientes laborais mais tradicionais.

Inicialmente, o liberalismo econômico moldou as primeiras relações industriais, com pouca ou nenhuma intervenção estatal nas relações entre empregados e empregadores. Neste modelo, predominava a "lei do ferro e do fogo", que defendia a liberdade contratual absoluta, onde o Estado não intervinha nas condições estabelecidas livremente entre as partes. Contudo, a realidade brutal das jornadas extenuantes, do trabalho infantil, das condições insalubres e da exploração laboral clamava por mudanças.





A crítica ao liberalismo econômico começou a ganhar corpo com o surgimento de movimentos operários e sindicais que lutavam por direitos básicos, como limitação da jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, e condições dignas de trabalho. Essas demandas foram inicialmente vistas com resistência, mas as greves, os movimentos sociais e a pressão pública gradualmente forçaram os governos a reconsiderarem suas políticas de não-intervenção.

O grande marco da mudança de paradigma veio com a implementação do Estado de bem-estar social, especialmente após a devastação causada pelas duas guerras mundiais no século XX. A necessidade de reconstrução e a demanda por justiça social propiciaram um ambiente propício para a reconfiguração das relações de trabalho. Países como a Alemanha, França, e mais tarde, várias nações escandinavas, começaram a instituir políticas que visavam proteger os trabalhadores de abusos e garantir um mínimo de segurança social.

No âmbito do Direito do Trabalho, essa transformação se materializou através da instituição de leis trabalhistas que limitavam as horas de trabalho, asseguravam salários mínimos, protegiam contra demissões arbitrárias e garantiam seguros contra acidentes de trabalho e doenças profissionais. O reconhecimento do direito de sindicalização e da negociação coletiva também foram passos importantes nesse sentido.

Além disso, a negociação coletiva, conforme aponta Martins Filho (2016, p. 65), tem o objetivo de "diminuir a rigidez protetiva do Direito do Trabalho". A adição de direitos e obrigações nas relações laborais reflete a abordagem de "tornar mais flexível" as lacunas ou mesmo expandir as vantagens para os empregados. A "flexibilidade no Direito do Trabalho se fundamenta no incremento da autonomia das partes envolvidas no vínculo empregatício, facilitando que ambas estabeleçam, em grande escala, as normas que irão orientar o contrato de trabalho" (PÓRPORA, 2017). "A flexibilização das legislações trabalhistas se faz necessária tanto em momentos de crise econômica quanto como resultado do avanço tecnológico, que torna obsoleta uma parcela da força de trabalho" (MARTINS FILHO, 2016, p. 64).

A negociação coletiva é um método para resolver desavenças nas relações trabalhistas, apresentando uma natureza que suporta os princípios democráticos, uma vez que ambas as partes envolvidas tentam conciliar seus interesses ao negociar direitos e obrigações. O sistema legal muitas vezes não consegue abranger todas as situações emergentes nas dinâmicas de trabalho, ou seja, as legislações podem estabelecer normas bastante amplas que permitem a inclusão de direitos e obrigações considerados aceitáveis sob o ponto de vista do direito do trabalho. Assim, os mecanismos de negociação coletiva — como acordos e convenções coletivas — servem para ajustar as realidades específicas das partes envolvidas.

Adicionalmente, a negociação coletiva facilita o desenvolvimento de um diálogo e atua como uma via civilizada para satisfazer os desejos de ambas as partes — tanto empregadores quanto empregados. Neste contexto, o judiciário trabalhista enfatiza a importância da negociação coletiva, embora alguns juristas apresentem reservas quanto a





essa abordagem. A preocupação surge da possibilidade de que temas discutidos em acordos e convenções coletivas negociem termos que possam infringir as diretrizes e princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Antes da implementação da Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, havia limitações significativas sobre o que poderia ser objeto de negociação em contextos trabalhistas. A flexibilização era limitada pelos princípios constitucionais e pelas convenções internacionais do trabalho relativas a acordos e convenções coletivas. Com a introdução dessa lei, tornou-se possível tratar uma gama mais ampla de questões nas negociações coletivas, agora com uma lista exemplificativa. Entre os tópicos abordados por essa lista está a remuneração dos trabalhadores, que, embora possa ser negociada, requer cautela.

No Brasil, o Direito do Trabalho ganhou contornos próprios com a consolidação das leis do trabalho (CLT) em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, que institucionalizou uma série de direitos trabalhistas inspirados pelos modelos europeus do Estado de bem-estar social. A CLT foi uma resposta às crescentes demandas dos trabalhadores e um instrumento de pacificação e regulamentação das relações laborais.

Assim, o Direito do Trabalho emerge não apenas como um conjunto de normas legais, mas como um campo de equilíbrio entre as necessidades econômicas e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Ele reflete a constante busca pela dignidade humana no contexto laboral, mostrando-se essencial para a manutenção de uma sociedade justa e equilibrada. Este ramo do direito, portanto, é um testemunho das lutas históricas dos trabalhadores e um mecanismo crucial na promoção de condições de trabalho justas e humanas.

1.2 A CRIAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO EM 1943 POR GETÚLIO VARGAS

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi instituída em 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, representando um marco na legislação trabalhista brasileira. Antes de sua implementação, as leis trabalhistas no Brasil eram dispersas e não ofereciam uma proteção abrangente aos trabalhadores. A criação da CLT visava consolidar essas leis e proporcionar uma base legal uniforme para a regulação das relações de trabalho no país.

O contexto da década de 1940 era marcado por intensas transformações sociais e econômicas, impulsionadas pela industrialização crescente que demandava regras claras para a relação entre empregadores e empregados. O governo Vargas, que tinha ascendido ao poder em 1930 e estabelecido o Estado Novo em 1937, buscava fortalecer sua base de apoio político através de uma série de reformas que incluíam também o setor trabalhista.

A CLT foi inspirada em modelos de legislação trabalhista de países europeus, especialmente o fascista corporativismo italiano, que enfatizava a harmonia entre as





classes trabalhadoras e os industriais sob a supervisão do Estado. Embora a inspiração possa ser criticada sob uma ótica democrática moderna, não se pode negar que a CLT trouxe avanços significativos para os direitos dos trabalhadores brasileiros.

Entre as principais disposições da CLT estão a regulamentação da jornada de trabalho, que limitou a jornada diária a oito horas; a instituição do salário mínimo; normas de segurança e medicina do trabalho; direitos trabalhistas específicos para mulheres e menores; e a criação da Justiça do Trabalho, responsável por mediar os conflitos entre empregados e empregadores.

A CLT também formalizou direitos como férias remuneradas, décimo terceiro salário, aviso prévio e garantias em caso de despedida sem justa causa. Essas medidas foram essenciais para melhorar as condições de trabalho, promover a justiça social e fomentar um ambiente de trabalho mais seguro e equitativo.

Por outro lado, críticos da época e historiadores contemporâneos apontam que a CLT também serviu como instrumento de controle estatal sobre os sindicatos e a organização dos trabalhadores, limitando a autonomia dessas entidades e submetendo-as ao controle do Ministério do Trabalho. Este aspecto demonstra a natureza ambivalente da legislação, que ao mesmo tempo em que ampliava direitos, também consolidava o poder do Estado autoritário.

A aprovação da CLT foi, portanto, um evento complexo, refletindo tanto avanços significativos nos direitos dos trabalhadores quanto a estratégia política de Vargas de centralizar poder e controlar as forças sociais emergentes. Até hoje, a CLT continua sendo a base da legislação trabalhista no Brasil, embora tenha passado por diversas atualizações e reformas para se adaptar às novas realidades do mundo do trabalho.

2. FLEXIBILIZAÇÃO, DESREGULAMENTAÇÃO E PRECARIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Nos últimos anos, conceitos como flexibilização, desregulamentação e precarização têm ganhado destaque no debate sobre direito do trabalho, em meio a mudanças globais na economia e nas relações laborais. Esses conceitos estão interligados e refletem diferentes aspectos de uma tendência global que visa adaptar a legislação trabalhista às novas exigências de um mercado cada vez mais dinâmico e tecnologicamente avançado, mas que também suscitam preocupações quanto à proteção dos trabalhadores.

Inicialmente, é importante compreender os conceitos de flexibilização e desregulamentação no âmbito trabalhista. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 71) ao abordar a flexibilização, declara que:





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.

Neste cenário, a flexibilização suaviza as diretrizes e impactos das normas trabalhistas geralmente definidas, devido a uma autorização prevista em uma lei estatal ou contida em um acordo coletivo negociado (convenção coletiva de trabalho - CCT ou acordo coletivo de trabalho - ACT).

A Flexibilização refere-se à adaptação das normas trabalhistas para tornar o mercado de trabalho mais capaz de responder às flutuações econômicas e às necessidades de empregadores e empregados. Exemplos incluem a possibilidade de jornadas de trabalho variáveis, tipos de contrato de trabalho mais diversificados e negociações coletivas que permitem acordos fora do padrão estabelecido pela legislação. Proponentes argumentam que a flexibilização pode aumentar a competitividade das empresas e a criação de empregos, ao passo que críticos alertam para o risco de redução de direitos fundamentais e de segurança jurídica para os trabalhadores.

A Desregulamentação, por sua vez, implica a redução da intervenção estatal nas relações de trabalho, com a eliminação ou simplificação de normas consideradas obsoletas ou excessivamente restritivas. O argumento a favor da desregulamentação geralmente se baseia na ideia de que menos regras facilitam a inovação e o empreendedorismo. Contudo, essa abordagem também é controversa, pois pode levar à diminuição da proteção legal aos trabalhadores, expondo-os a condições de trabalho injustas ou até perigosas.

A Precarização é frequentemente o resultado indesejado da flexibilização e desregulamentação excessivas. Este termo descreve a deterioração das condições de trabalho, incluindo insegurança no emprego, redução de benefícios e salários, e piora nas condições de saúde e segurança no trabalho. A precarização é vista como um retrocesso nos direitos trabalhistas, afetando principalmente os setores mais vulneráveis da força de trabalho, como jovens, mulheres e trabalhadores informais.

Esses fenômenos são particularmente evidentes no contexto da economia gig e do trabalho digital, onde plataformas online operam com modelos de negócios que frequentemente contornam as regulações trabalhistas tradicionais, categorizando seus trabalhadores como "autônomos" em vez de "empregados", o que os exclui de muitas proteções legais. Isso levou a debates intensos e ações judiciais em vários países sobre a necessidade de atualizar as leis trabalhistas para refletir a realidade atual do trabalho.





Portanto, enquanto a flexibilização e desregulamentação podem trazer certos benefícios econômicos, é crucial que sejam implementadas de maneira que não comprometam os direitos essenciais dos trabalhadores. O desafio para legisladores, empregadores e a sociedade como um todo é encontrar um equilíbrio que promova a inovação e a flexibilidade no trabalho, sem cair na precarização das condições laborais.

3. LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO

A temática dos limites da flexibilização laboral no Brasil é complexa e envolve tanto legislação específica quanto decisões judiciais que moldam a aplicação prática desses regulamentos. Especificamente, a discussão sobre a relação entre o Tema 1046, conforme alterado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em junho de 2022, e os artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), oferece um terreno fértil para análise sobre como a flexibilização pode afetar a essência dos direitos trabalhistas e a dignidade humana.

O Tema 1046 do STF trata especificamente dos critérios para o estabelecimento e a modificação de súmulas vinculantes. Em junho de 2022, a mudança promovida pelo STF ampliou a possibilidade de o Tribunal alterar sua jurisprudência, o que implica uma maior flexibilidade nas interpretações judiciais, inclusive no que tange à legislação trabalhista. Este é um ponto crucial para entender como o direito do trabalho pode estar sujeito a transformações que potencialmente afetam a proteção aos trabalhadores.

Os artigos 611-A e 611-B da CLT, por sua vez, foram introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017. O artigo 611-A estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre determinados assuntos, incluindo jornada de trabalho e registro de ponto, por exemplo. Já o artigo 611-B lista as matérias que não podem ser objeto de acordo, visando salvaguardar direitos considerados indisponíveis.

A interação entre a decisão do STF sobre o Tema 1046 e os artigos da CLT revela uma tensão evidente. A flexibilização promovida pelo artigo 611-A da CLT sugere uma margem mais ampla para a negociação entre empregadores e empregados, o que, em teoria, poderia promover ajustes adaptativos às necessidades de ambas as partes. Contudo, ao mesmo tempo, a existência do artigo 611-B indica a preocupação do legislador em proteger direitos básicos, que não deveriam ser comprometidos mesmo diante da lógica da flexibilização.

Entretanto, o aumento da flexibilidade na interpretação jurisprudencial proporcionado pelo Tema 1046 pode resultar em uma aplicação mais liberal dos critérios estabelecidos nos artigos 611-A e 611-B, o que, paradoxalmente, pode levar à erosão dos mecanismos de proteção aos direitos absolutamente indisponíveis. Em outras palavras, se as decisões do STF começarem a favorecer interpretações que ampliem o escopo do que pode ser negociado, mesmo os direitos listados no artigo 611-B poderiam ser ameaçados.





Vejamos o que aduz o os referidos artigos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais:

II - banco de horas anual:

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;





XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

[...]

O Artigo 611-A, inserido pela Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, estabelece que as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho podem ter prevalência sobre a legislação trabalhista em diversos aspectos específicos do contrato de trabalho.

Isso significa que os termos negociados entre sindicatos e empregadores podem sobrepor-se à lei, desde que respeitem os limites constitucionais e as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Os itens elencados no artigo incluem aspectos como a jornada de trabalho, respeitando os limites máximos constitucionais; a implementação de banco de horas anual; e as regras para o intervalo durante a jornada, que não deve ser inferior a trinta minutos para jornadas superiores a seis horas. Também permite acordos sobre o regime de teletrabalho, trabalho intermitente e sobreaviso.

Além disso, o artigo menciona a possibilidade de acordar sobre o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornadas em ambientes insalubres sem necessidade de licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho, sempre que forem integralmente observadas as normativas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Outros pontos que podem ser objeto de negociação são o plano de cargos e salários, a definição de funções de confiança, o regulamento empresarial, a representação dos trabalhadores no local de trabalho, a remuneração por produtividade e desempenho, incluindo gorjetas, e a modalidade de registro de jornada de trabalho.

Também é possível negociar a troca de dias de feriado, prêmios de incentivo em bens ou serviços e a participação nos lucros ou resultados da empresa. Tais negociações flexibilizam a aplicação da lei para atender às particularidades de cada setor ou empresa, reforçando a autonomia das partes em definir as condições de trabalho mais adequadas mediante acordo coletivo.





Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;





XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

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

O Artigo 611-B, inserido pela Lei nº 13.467 de 2017 na legislação trabalhista brasileira, estabelece uma série de direitos trabalhistas que não podem ser objeto de redução ou supressão por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Esses direitos, elencados em trinta incisos, cobrem uma ampla gama de aspectos essenciais da relação de emprego, garantindo proteção fundamental ao trabalhador em diversas áreas, como segurança do emprego, remuneração, condições de trabalho, proteção à saúde, e direitos relativos a férias, licenças maternidade e paternidade, além de previsões específicas de proteção para grupos vulneráveis, como mulheres, crianças e adolescentes.





Este dispositivo legal reafirma a intenção do legislador de assegurar um mínimo inviolável de direitos trabalhistas que sustentam não apenas a segurança jurídica e econômica do trabalhador, mas também promovem a dignidade humana e a justiça social.

Ao proibir explicitamente a negociação para redução desses direitos essenciais, o artigo protege os trabalhadores contra possíveis abusos e assegura que as conquistas sociais e trabalhistas sejam preservadas mesmo diante de pressões econômicas ou de mercado que possam surgir nas negociações coletivas. Portanto, o Artigo 611-B é um claro exemplo de como o direito do trabalho busca equilibrar as relações entre capital e trabalho, preservando os interesses fundamentais dos trabalhadores.

Essa possível erosão dos direitos trabalhistas fundamentais sugere um desrespeito não apenas às normas legais, mas também à dignidade da pessoa humana, conceito este que é pedra angular do Direito e está consagrado na Constituição Federal. A dignidade humana implica em um mínimo existencial que inclui condições de trabalho justas e adequadas. A flexibilização excessiva, especialmente se mal interpretada ou aplicada, pode comprometer essas condições, colocando em risco o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias.

Portanto, conclui-se que, embora a flexibilização possa ser necessária em um mercado de trabalho dinâmico e globalizado, é fundamental que tanto o STF quanto os aplicadores da CLT respeitem os limites impostos pela legislação e pela própria dignidade humana. Isso envolve uma interpretação cuidadosa e restritiva de quais direitos podem ser flexibilizados e em que condições, sempre com o objetivo de proteger os interesses dos trabalhadores como um grupo vulnerável perante o poder econômico dos empregadores.

CONCLUSÃO

O presente artigo procurou analisar os efeitos da Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, no contexto das relações laborais brasileiras, com especial atenção para a flexibilização da jornada de trabalho. Ao longo do texto, abordamos a origem e a evolução histórica do Direito do Trabalho, destacando como a legislação tem sido moldada por necessidades sociais, econômicas e políticas ao longo do tempo. A reforma de 2017 foi contextualizada como um movimento que, embora embasado na necessidade de modernização das relações de trabalho frente às novas demandas do mercado global e tecnológico, traz consigo desafios significativos para a manutenção dos direitos dos trabalhadores.

Os argumentos apresentados apontam para um cenário ambivalente. Por um lado, a flexibilização introduzida pela reforma é justificada pela urgência de competitividade e adaptação às novas dinâmicas de trabalho. Por outro lado, constatou-se que tal flexibilização pode conduzir à precarização das condições de trabalho, um retrocesso em termos de direitos conquistados e segurança jurídica para os trabalhadores. A





implementação de jornadas flexíveis e banco de horas, embora possam trazer benefícios operacionais para as empresas, levanta preocupações importantes sobre o impacto na qualidade de vida e na proteção laboral.

O estudo também enfatizou a importância das entidades sindicais e da negociação coletiva como mecanismos de equilíbrio nas relações de trabalho. A ausência de fortalecimento paralelo dessas entidades na reforma de 2017 sugere uma lacuna que pode enfraquecer a posição negociadora dos trabalhadores frente aos empregadores, colocando em risco a eficácia da própria flexibilização proposta como meio de modernização.

A análise crítica revela, portanto, que a flexibilização da jornada de trabalho, enquanto ferramenta potencialmente benéfica para a adaptação às necessidades contemporâneas do mercado, necessita ser implementada com cautela. É essencial que se mantenha um equilíbrio que garanta não apenas a eficiência e a produtividade desejadas pelas empresas, mas também a proteção e a dignidade dos trabalhadores. As reformas trabalhistas devem, então, ser cuidadosamente ponderadas e acompanhadas de medidas que fortaleçam os direitos fundamentais e promovam um ambiente de trabalho justo e seguro.

Neste contexto, sugere-se que futuras legislações e políticas públicas considerem um diálogo mais amplo com todas as partes envolvidas, incluindo representantes dos trabalhadores, empregadores e o governo, para assegurar que as mudanças na legislação trabalhista contribuam positivamente para o desenvolvimento social e econômico, sem comprometer os direitos e a segurança dos trabalhadores.

Em resumo, a reforma trabalhista de 2017 representa tanto um desafio quanto uma oportunidade. A flexibilização, ao ser percebida como uma ferramenta de duplo gume, deve ser manejada com responsabilidade, buscando sempre a harmonização entre flexibilidade e proteção laboral, de modo a assegurar que os avanços na legislação trabalhista sigam promovendo o progresso social e respeitando a dignidade humana.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Herika Ivo. **Flexibilização das leis trabalhistas. Alternativa à crise de desemprego no Brasil?**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 4182, 13 dez. 2014. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/31250> >. Acesso em: 20 abr.2024.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2006





AMADO, João Leal. **O Direito do Trabalho, a crise e a crise do Direito do Trabalho**. Disponível em: < file:///C:/Users/Rita/Downloads/237-Texto%20do%20artigo-708-1-10- 20170606.pdf > Acesso em: 20 abr.2024.

A Nova Morfologia do Trabalho, as Formas Diferenciadas da Reestruturação Produtiva e da Informalidade no Brasil. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/morfologia-diferenciadas-informalidade-503502902>. Acesso em: 12.abr.2024

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 20 abr.2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr.2024.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 05 mar.2024

BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia. Uma defesa das regras do jogo**. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. – 14ª ed. – Rio de Janeiro / São Paulo: Paz e Terra, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. Florianópolis: UFSC, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/91866/252613.pdf?sequence=1&isAlowed=y>>. Acesso em: 10 abr.2024.

FINCO, Suzane. **A flexibilização das normas trabalhistas sob uma perspectiva constitucional**. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/>. Acesso em: 21 abr.2024.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **“Manual Esquematizado de Direito e Processo do Trabalho”**. 23 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

SOARES, João Paulo. **"Reforma trabalhista põe Brasil na "lista suja" da OIT"**. **Brasil de Fato**, São Paulo, 11 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2019/06/11/reforma-trabalhista-poe-brasil-na-lista-suja-da-oit/>>. Acesso em 13 de abril de 2024.





PÓRPORA, Léo. "A Flexibilização das Leis Trabalhistas em Tempos de (In)Certeza". *Revista Científica Integrada*. vol. 3. 2ª ed. 2017. Disponível em: <<https://www.unaerp.br/revista-cientifica-integrada/edicoes-anteriores/volume-3-edcao-2/2408-rci-a-flexibilizacao-das-leis-trabalhistas-em-tempos-de-in-certeza/file>>. Acesso em 23 de abril de 2024.

