

REFORMA TRABALHISTA: UM OLHAR SOB A ÓTICA DA NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL E COLETIVA

Charlesson Brasil Linhares¹
Leonel Rodrigues da Silva Júnior²
Uérlei Magalhães de Moraes³

RESUMO: A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de Reforma Trabalhista criou ou revogou artigos e parágrafos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), modificando substancialmente os aspectos relacionados ao mercado de trabalho, dentre eles, as formas de negociações, coletivas e individuais. Assim, esta pesquisa possui como objetivo analisar o contrato de trabalho a partir da reforma trabalhista com ênfase nas formas de negociação, assim como identificar se as reformas modificaram na prática as relações de trabalho. A metodologia utilizada para esta pesquisa foi essencialmente dedutiva, uma vez que ocorreu uma revisão bibliográfica jurídica, de abordagem qualitativa e objetivos exploratórios-descritivos. A Reforma Trabalhista foi responsável por estabelecer uma prevalência do negociado sobre o legislado, aplicação do teletrabalho, alterando a dispensa coletiva sem prévia negociação, a hierarquia da negociação individual e ampliando a possibilidade de negociação individual entre o empregado e o empregador. Assim, pode-se afirmar que o principal desafio da Reforma Trabalhista é que ela não venha servir apenas para reduzir as garantias de segurança e saúde do trabalhador, mas sim ser utilizada de forma democrática e sadia, melhorando as condições de trabalho, cumprindo o pacto confederativo.

5121

Palavras-chave: Negociação coletiva. Reforma Trabalhista. CLT.

ABSTRACT: Law No. 13,467, of July 13, 2017, called Labor Reform, created or revoked articles and paragraphs of the Consolidation of Labor Laws (CLT), substantially modifying aspects related to the labor market, among them, the forms of negotiations, collective and individual. Thus, this work aims to analyze the employment contract from the labor reform with emphasis on forms of negotiation, as well as to identify whether the reforms have changed labor relations in practice. The methodology used for this research was essentially deductive, since there was a legal literature review, with a qualitative approach and exploratory-descriptive objectives. The Labor Reform was responsible for establishing a prevalence of the negotiated over the legislated, the application of telework, changing the collective dismissal without prior negotiation, the hierarchy of individual negotiation and expanding the possibility of individual negotiation between the employee and the employer. Thus, it can be said that the main challenge of the Labor Reform is that it will not only serve to reduce the worker's safety and health guarantees, but rather be used in a democratic and healthy way, improving working conditions, fulfilling the pact. confederate.

Keywords: Labor Reform. Consolidation of Labor Laws. Negotiation.

1 INTRODUÇÃO

¹Graduando em Direito pela Centro Universitário São Lucas – Porto Velho-RO.

² Graduando em Direito pela Centro Universitário São Lucas – Porto Velho-RO.

³Professor orientador do presente artigo científico e, professor pelo Centro Universitário São Lucas – Porto Velho-RO.

No Brasil, através da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ocorreram diversas modificações, em termos de disposição jurídica que regula as relações de trabalho. Isso, porque a Lei denominada popularmente de Reforma Trabalhista, alterou, criou ou revogou mais de uma centena de artigos e parágrafos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), modificando, assim, substancialmente os aspectos relacionados ao mercado de trabalho brasileiro, dentre eles, as formas como se ocorrem as negociações coletivas e individuais.

De acordo com Pereira (2018, p. 189) “a negociação coletiva de trabalho é um mecanismo de efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores”. É um instrumento importante para conferir condições adequadas de trabalho aos contratados e aos contratadores, criando ou ampliando direitos e deveres de ambas as partes, conseqüentemente, privilegiando as relações coletivas, firmados, geralmente, entre a empresa e os sindicatos dos trabalhadores.

Por outro lado, a implementação desta legislação, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, deu origem a um novo tipo de negociação, ou seja, a negociação individual, aquela que será firmada diretamente entre o empregador e o empregado, sendo este hipossuficiente, subordinados e economicamente dependentes, assim, fazendo valer a aplicação das normas legais e contratuais.

Diante do contexto, surge o seguinte questionamento: a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017, trouxe de fato benefícios aos trabalhadores em relação a negociação coletiva ou seria apenas uma utopia?

Neste contexto, a presente pesquisa possui o objetivo de analisar o contrato de trabalho a partir da reforma trabalhista com ênfase nas formas de negociação, assim como identificar se as reformas modificaram, na prática, as relações de trabalho. Para isso, delimitou-se como objetivos específicos: Refletir sobre as atualizações e como cooperaram para que as negociações se tornassem mais flexíveis; identificar a atuação dos envolvidos nas conexões de trabalho e explorar sobre a negociação coletiva que atinge toda a classe trabalhadora.

A metodologia utilizada para esta pesquisa pode ser caracterizada como dedutiva, uma vez que ocorreu uma revisão bibliográfica jurídica, de abordagem qualitativa e com objetivos exploratório-descritivos, embasada, principalmente, em obras, artigos acadêmicos

e artigos publicados em periódicos online, bem como pelas informações publicadas em jurisprudência e análise da legislação vigente.

O tema se justifica devido aos efeitos que a reforma trabalhista empregou ao contrato de trabalho especificamente a negociação, como elemento de formação de novos meios de relacionar o trabalhador no mercado na intenção de modernizar a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. O caráter de flexibilização envolvendo acordo entre colaborador e empresa é passível de muita atenção visto que, podem gerar impactos no proceder estrutural, na produtividade e motivação dos trabalhadores como possibilitar o regime de compensação de jornada via banco de horas sem autorização prévia do sindicato e o teletrabalho (home office).

Essa flexibilização seria retirar a força da legislação, em que no Brasil é muito criticada pelo seu rigor muitos falam do seu engessamento, afirmam que ela precisa ser maleável para que possa criar mais empregos, retirando essa força poderá trazer uma melhor adequação à realidade do dia a dia da empresa.

Porém muito foi analisado se nesse caso seria retirado alguns direitos e norma para proteger o empregado e não é isso que acontece com a legislação brasileira e não foi isso que aconteceu com a reforma trabalhista apesar de várias críticas que podem ser feitas as alterações trazidas pela lei 13.467/2017 que modificou bastante a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, mas ela não desregulamentou apenas flexibilizou alguns direitos do empregado.

O artigo 611-A que foi inserido pela lei da reforma trabalhista ele vai fazer o maior dinamismo às relações de trabalho, vai possibilitar que negocie mais. Os defensores da reforma como José Pastore professor e economista da USP e Paulo Skaf empresário e ex-presidente da Fiesp São Paulo alegam que isso é uma coisa boa porque possibilita a adequação, uma melhor conversa entre sindicatos e empresa.

Por outro lado, há quem conteste o artigo 611-a relativiza o princípio da norma mais favorável, porque ele vai enunciar que a negociação, o acordo ou a convenção vão prevalecer sobre a Lei nos casos aí do artigo 611-A. Então antes dessa reforma o princípio da primazia da norma mais favorável discorria que se a convenção for mais favorável deveria ser aplicada e se for, a que lei se aplica.

Agora mudou se não estiver no rol do 611-A vai prevalecer o que está na convenção ou no acordo coletivo. O rol trazido por esse artigo 611-A de possibilidade de negociação coletiva ele é exemplificativo, o caput do artigo 611-A demonstra que vai prevalecer o acordo da convenção dentre outros quando dispuser sobre pacto quanto a jornada, Banco de Horas anual, regulamento Empresarial, teletrabalho entre outros.

Todavia nessa negociação coletiva é possível e vai prevalecer sobre a Lei, mas ele encontra limites, pois não há possibilidade de restringir direitos constitucionais, então não pode determinar que a jornada normal de trabalho seja de 12 horas porque além de afrontar a constituição, apesar de flexibilizar o horário a questão de prorrogação é que essa uma quantidade muito alta de horas e vai poder ocasionar acidente de trabalho e problemas à saúde e a segurança do Trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), e a Organização das Nações Unidas (ONU) tratam sobre os temas, por exemplo, a idade para o trabalho, o menor de 18 anos ele não pode exercer o trabalho em local insalubre, mesmo que não esteja prevista no artigo 611-A não vai poder haver uma legislação, uma convenção ou acordo coletivo que fale que o menor 18 anos pode trabalhar em local e o artigo 611-B que vai tratar dos objetos ilícitos do acordo da Convenção Coletiva, caso esteja disposto a cláusula que disponha vai ser anulada.

5124

Assim, o objetivo geral é analisar o contrato de trabalho a partir da reforma trabalhista com ênfase nas formas de negociação, assim como identificar se as reformas modificaram na prática as relações de trabalho.

Diante do contexto, tem-se os objetivos específicos: Refletir sobre as atualizações e como cooperaram para que as negociações se tornassem mais flexíveis, identificar a atuação dos envolvidos nas conexões de trabalho, explorar sobre a negociação coletiva que atinge toda a classe trabalhadora.

2 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE ACORDO COLETIVO E NEGOCIAÇÃO: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DA NEGOCIAÇÃO

2.1 ACORDO COLETIVO DO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS

A matéria em estudo é atualmente denominada pela doutrina pelas expressões “direito coletivo do trabalho” e “direito sindical”. Esta, com caráter subjetivista, destaca um

dos sujeitos da relação coletiva de trabalho o sindicato, entretanto, é restritiva, uma vez que existem institutos coletivos trabalhistas que não passam, necessariamente, pelo sindicato, como as greves selvagens e a representação dos trabalhadores na empresa. Já a denominação “direito coletivo do trabalho” é mais abrangente e, portanto, mais precisa, indicando as relações coletivas no âmbito do trabalho, tendo caráter objetivista (BARROS, 2018, p. 137).

No âmbito doutrinário, discute-se a respeito da autonomia do direito coletivo do trabalho. Há quem entenda que este ramo seja dotado de autonomia científica, destacando-se do Direito do Trabalho que compreenderia somente o direito individual do trabalho por apresentar um conjunto próprio de regras, princípios e institutos jurídicos. Por outro lado, o entendimento majoritário é que este seja apenas um dos ramos do direito laboral, ao lado do direito individual trabalhista.

Segundo Nascimento (2020, p. 27) “prevê a possibilidade de que, no futuro, o direito jus coletivo se destaque do direito do trabalho, assim como ocorreu com o direito previdenciário.”

De acordo com Godinho (2020, p. 12), também negando a autonomia científica da matéria, defende uma autonomia meramente relativa, uma vez que as regras e os princípios próprios deste “complexo especializado do Direito” interagem de forma permanente com o restante do Direito do Trabalho.

Ao se contrapor o direito individual do trabalho e o direito coletivo do trabalho, tem-se que o primeiro regula a relação contratual entre empregado e empregador, individualmente considerados, cujos interesses são concretos, enquanto o segundo pressupõe a relação dos indivíduos em função de uma coletividade profissional, em que estão em jogo interesses abstratos do grupo.

2.2 Origem e evolução no Brasil

Assim como o Direito do Trabalho, o Direito Coletivo se originou na época liberal, como um produto da sociedade capitalista. É claro que ao longo da história é possível investigar diversos tipos de agrupamentos humanos, mas nenhum deles pode ser comparado ao sindicato e ao movimento social que lhe é próprio, o sindicalismo (NOGUEIRA, 2021, p. 13).

Na Antiguidade Clássica e na Idade Média já existiam grupos sociais, como os

colégios romanos e as corporações de ofício, respectivamente, agregando pessoas de acordo com as singularidades profissionais, que não se equiparam aos sindicatos, dada a diversidade de seus fins.

Os colégios romanos eram grupos de socorro mútuo, com caráter religioso, as corporações de ofício visavam o monopólio da profissão, finalidades essas totalmente diversas das dos sindicatos, que têm por escopo determinar a melhoria das condições de trabalho, assistência aos integrantes da categoria e a defesa de seus interesses. (BARROS, 2018, p. 129).

Com a crise do regime gremial europeu, inaugura-se um individualismo exacerbado, que culminou com a própria criminalização da prática de atos sindicais e o aparecimento das coalizões.

Delgado, (2018, p. 33) Logo após, houve uma fase de tolerância, seguida da fase de reconhecimento do direito de associação, momento de maior “sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, nos planos individual e coletivo”. Por fim, sob o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho, os direitos de associação e sindicalização se tornaram verdadeiros princípios democráticos.

Diferentemente da Europa, o movimento sindical no Brasil foi mais lento devido a diversos fatores, entre eles a recente abolição da escravatura, o trabalho servil em uma economia agrícola e a necessidade de trazer imigrantes para substituir o trabalho escravo.

Os autores não são unânimes quanto à classificação dos períodos por que passou o movimento sindical brasileiro, por exemplo, faz menção aos marcos principais da evolução sindical no Brasil – 1930 e 1988. No presente trabalho, será adotada a classificação de que, por levar em conta principalmente a atividade do poder público sobre as entidades, configura-se mais didático (GROSSO, 20119, p. 23).

As dimensões continentais do Brasil e preponderância da atividade agrícola em fins do século XIX foram condições que retardaram o “surgimento dos fatores de onde emana o espírito sindical.” A revolução industrial ainda não havia chegado ao país. Tanto isto é verdade que o primeiro regulamento sindical dedicava-se à sindicalização rural (BLASS, 2021, p. 20).

Não é possível a inserção dos trabalhadores na dinâmica do sistema capitalista num cenário agrícola, com parque industrial incipiente. Assim, enorme contribuição foi dada

pelos imigrantes trazidos da Europa para substituir o trabalho escravo, recém-abolido, os quais já possuíam uma cultura de reivindicação, de origem industrial.

Como lembra Sússekind (2020, p. 33) “não havia um ambiente político propício à defesa dos interesses de classes, tendo em vista a completa dependência dos trabalhadores aos patrões que reprimiam violentamente os movimentos organizados discordantes das ordens patronais.” Por isso, das inexpressivas associações da época, inicialmente se destacam a Liga Operária e União Operária.

O aspecto ideológico foi, também, imprescindível para a caracterização do período. A denominação “sindicalismo revolucionário” advém da formação anarquista de Bakunin e Proudhon visando à abolição do regime capitalista, e socialista de Marx, Lênin e Trotsky dos sujeitos que constituíam os movimentos operários, por influência europeia. Para alcançarem suas finalidades, tais sindicatos utilizavam violência e greve. (SÚSSEKIND, 2020, p. 38).

A conjugação de todos esses fatores, geográficos, econômicos, políticos e ideológicos, leva à conclusão de que os sindicatos existentes não configuravam organizações capazes de lutar, com êxito, pela conquista de direitos já reconhecidos na maioria dos países civilizados.

A crise de 1929 e a derrocada da hegemonia do segmento agroexportador de café contribuíram para a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, em 1930, e um sindicalismo sob o controle total do poder público.

A breve experiência de autonomia, com a Constituição de 1934, que proporcionava a pluralidade sindical não chegou a ser consolidada, sendo substituída pelo corporativismo estatal, especialmente a partir da outorga Carta de 1937 e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. No lugar da pluralidade, institui-se o sindicato único (BARROS, 2018, p. 23).

A partir de Vargas, o país deu um salto em seu processo de industrialização, o que criou um ambiente favorável ao desenvolvimento de movimentos sindicais, representando interesses profissionais e econômicos.

Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que, a partir de 1937, passou a controlar as atividades coletivas, atribuindo a elas, nesse período, funções públicas delegadas, ou seja, agiam como agentes do Estado. Para que fosse atribuído às associações profissionais o título de “sindicatos” era necessária a outorga do Ministro de

Estado através da carta de reconhecimento ainda hoje prevista no art. 520 da CLT, embora não recepcionada pela Constituição de 1988, em virtude da liberdade sindical consubstanciada no art. 8º – tendo por base o enquadramento sindical (BOMFIM, 2020, p. 21).

Para Melo Filho (2018, p. 22), a concepção corporativa do Estado brasileiro pretendia ser uma “terceira via” ente o comunismo e o liberalismo, configurando-se como “antídoto às desordens do liberalismo, ao estatismo e à luta de classes”.

Isso colocaria o Estado como parte da composição dos interesses antagônicos entre o capital e o trabalho, num sistema não de conflito, mas de cooperação. O resultado é a transformação do movimento operário em mera “engrenagem do poder capitalista, inclusive em sua capacidade de se opor a ele e de limitá-lo. O período se caracteriza, assim, por um “sindicalismo de Estado”, segundo denominação de (SÜSSEKIND, 2020, p. 34).

A ditadura militar, a partir de 1964, não mudou a estrutura sindical brasileira. Apenas no fim da década de 70 é que os trabalhadores organizados desenvolvem inúmeras atividades contrárias ao modelo controlado pelo Estado, haja vista o período de abertura política, culminando com o aparecimento das centrais sindicais a partir de 1983 – período chamado de “novo sindicalismo” (MARINS, 2018, p. 67).

A constituição de 1988 provocou o desatrelamento formal das entidades sindicais ao Estado, não sendo mais necessário qualquer ato administrativo do Executivo para a criação das entidades de classe.

Segundo Oliveira, (2019, p. 29) destaca que “essas mudanças são apenas conjunturais, já que a estrutura básica da organização sindical foi mantida, como o sindicalismo único e por categorias e, também, a contribuição compulsória.” Para o autor, o modelo sindical brasileiro é *sui generis*, ou híbrido, pois, de um lado, não oferece ampla liberdade sindical e, de outro, existe sem interferências do Estado.

Destaque-se que não existe no Brasil a liberdade sindical estabelecida nos moldes da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – ainda que não ratificada pelo país – pois o próprio inciso I do art. 8º da vigente Carta Política condiciona o registro da entidade sindical em órgão competente, perpetuando a unicidade sindical.

Como a criação do sindicato é espontânea e assegurada constitucionalmente, apesar dos limites e contradições, diz-se que existe autonomia sindical. Também há autonomia na

gestão administrativa da entidade, que fica a cargo de seu estatuto, tendo a Constituição vedado qualquer interferência ou intervenção nas organizações sindicais por parte do Estado.

A fase da autonomia sindical inaugurada com a Constituição de 1988 parece que vem seguindo um caminho inverso, não de condução para a plena liberdade, mas sim de um novo corporativismo, em que o Estado ratifica a sua vontade política e ideológica de controle da atividade associativa, principalmente sobre as organizações profissionais, inclusive no tocante à administração e funções.

O pretendido consenso entre os sujeitos do tecido produtivo – Estado, empregadores e empregados se fazem presente como um novo controle social, tendo o poder público como artífice, aumentando de maneira “mais sutil ou mesmo subliminar, o controle estatal sobre as atividades e entidades sindicais”. Ou seja, há o retorno da função colaboracionista não aplicável às entidades de base, mas sim, às entidades de cúpula – as centrais sindicais – legalizadas pela lei nº 11.648/08. (BARROSO, 2018, p. 72).

2.3 Negociação Coletiva

De acordo com Barros (201, p. 12), “negociação coletiva é modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais”.

Outras formas de autocomposição podem ser observadas na prática, como a conciliação, a mediação e a arbitragem, mas a Constituição vigente somente considera obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI).

A democracia é fator vital das relações de trabalho, por isso mesmo não podem prescindir do “princípio básico da autonomia coletiva, característica que se consagra e se afirma através da Negociação Coletiva.” O diálogo social se consagra, então, como um instrumento indispensável à consecução da justiça social (BORBA, 2020, p. 32).

O êxito da negociação coletiva depende de três fatores: garantia da liberdade e da autonomia sindical; razoável índice de sindicalização do grupo representado; e espaço para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho destaque-se que este espaço se reduz pela ampliação da intervenção do Estado nas relações de trabalho (SÜSSEKIND, 2020, p. 423),

O autor ainda destaca que tal negociação vem sendo prejudicada pelo

enfraquecimento dos sindicatos, em quase todos os países, resultante da crise gerada pela globalização da economia e o endeusamento das leis do mercado.

No mesmo sentido, para Vianna (2021, p. 23), a negociação coletiva, “velha bandeira dos trabalhadores, agora é defendida com ardor crescente pela classe empresarial”, mostrando-se “tão importante que já não é vista como simples complemento da lei, mas virtualmente como a sua sucessora. O problema é a outra metade do discurso, que permanece oculta”.

Assim, quando falam em negociação, trabalhadores e empresários sonham coisas diferentes: aqueles tentam valorizar e fortalecer o sindicato, dando-lhes mais representatividade; estes se aproveitam de sua crise e apostam nela.

De acordo com a lição de Gunther (2018, p. 275-296) “é possível colocar o fenômeno da negociação coletiva trabalhista como realizador de dois movimentos importantes. O primeiro deles, como realizador de pacificação social, contribui para o fim do conflito.” O segundo é sua capacidade criadora de normas jurídicas para regular as relações entre os trabalhadores e as empresas, adaptando a realidade mutante com regramentos estabilizadores da atividade produtiva. É exatamente este segundo sentido que será focado adiante.

5130

A CLT define a Convenção Coletiva de Trabalho como sendo O acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho (art. 611) (BRASIL, 2017).

A convenção coletiva configura-se em um instrumento que resulta de negociações entre entidades sindicais, seja dos empregados, seja dos respectivos empregadores. Ou seja, envolve o âmbito da categoria o que manifesta seu caráter coletivo e genérico.

Embora tenham origem privada, as convenções criam regras jurídicas autônomas, a saber, preceitos gerais, abstratos e impessoais, correspondendo à noção de lei em sentido material. Formalmente, são acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais.

Por isso, segundo Delgado (2018, p. 13), guardam na sua conformação estrutural “dubiedade instigante: são contratos sociais, privados, mas que produzem regra jurídica – e não apenas cláusulas obrigacionais”.

Diante do contexto já citado a negociação é um dos temas do direito coletivo que foi

muito impactado pela reforma trabalhista em que um dos nortes da reforma trabalhista foi a prevalência do negociado sobre o legislado.

A previsão de negociação coletiva recebe respaldo da própria Constituição, não se pode falar que é ilegal ou é incondicional haver uma convenção ou um acordo coletivo porque ele tem a previsão expressa no artigo 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das Convenções e Acordos de trabalho; e a Constituição ainda lá nos direitos sociais ele vai indicado a negociação coletiva, artigo 8º da CF/88 é livre a associação profissional ou sindical, observando o seguintes: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (VILELA, 2022, p. 21).

No contrato ou em uma relação individual, o empregado e o entregador podem estar em desequilíbrio; o empregador é a parte mais forte da relação então não pode o empregado discutir em igualdade com esse empregador. Quando se tem um sindicato ocorre um equilíbrio em que dois têm condição de negociar em igualdade.

O empregador por si só, mesmo que ele não esteja representado por um sindicato ele é tido pela doutrina como um ente coletivo quando se depara com um acordo coletivo, por exemplo, o empregador não está representado pelo seu sindicato, mas ele tem força para negociar com Sindicato dos Empregados (SPALENZA, 2022, p. 23).

Como garantia que seja válida a negociação coletiva a empresa, sindicatos e trabalhadores, com o propósito de legitimar as disposições incluídas nele de mútuo interesse, juntamente com os trabalhadores por meio de Assembleia Geral com essa finalidade. Aceitando o acordo apresentado, há de ser feita uma cópia depositada na Superintendência Regional do trabalho e assim seja passível de avaliação.

De acordo com Gaia, (2017, p. 34) “Caso houver descumprimento, o Ministério do Trabalho deve ser solicitado e após uma fiscalização, para ratificar o que foi demandado, poderá a empresa ser multada como prevê o Ministério do Emprego e Trabalho.”

Já na negociação individual é necessário que seja formalizado por meio de um contrato assinado pelo empregado e empregador contendo os dados de ambos, com detalhamento das cláusulas e se possível a presença de testemunhas que são facultativas.

2.4 Princípios e Instrumentos da negociação coletiva

Princípios que vão reger a negociação coletiva é o da criatividade jurídica os sindicatos podem criar normas jurídicas, ou seja, como exemplo os sindicatos que pleiteiam a necessidade de cesta básica a uma determinada categoria

Princípio da adequação setorial negociada: limites à negociação coletiva. Normas de indisponibilidade absoluta não podem ser objeto de negociação, como normas constitucionais, tratados internacionais, normas sobre segurança e saúde no trabalho (obs.: artigo 611-B, parágrafo único da CLT). A negociação não pode ser feita de forma restrita o sindicato não pode ficar retirando direitos do empregado ele tem um limite e ele tem que respeitar.

Para Giotto, (2020, p. 16) “A negociação coletiva pode se dar entre sindicato do empregado e sindicato do empregador isso vai resultar em uma convenção coletiva está no artigo 611 caput da CLT e entre o sindicato dos empregados e a empresa.”

A organização do sindicato é feita com base em categorias, ou seja, na categoria econômica, dirigida pelos empregadores, em solidariedade aos interesses econômicos dos que possuem atividades idênticas similares ou conexas, como descrito no Artigo 511, parágrafo 1º da CLT (BRASIL, 2017).

Além da categoria econômica, tem-se também a categoria profissional, voltada aos empregados, que se caracteriza, principalmente, por ocorrer quando a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou do trabalho em comum em situação de emprego na mesma ou em atividades econômicas similares ou conexas. Para identificá-las temos que verificar primeiro qual atividade da empresa, como descreve o Artigo 511, parágrafo 2º da CLT (BRASIL, 2017).

Por fim, há também a categoria profissional diferenciada formada por um grupo de empregados que exercem funções diferenciadas, por força do estatuto profissional, independente da atividade do empregador (Artigo 511 parágrafo 3º da CLT). A empresa não é obrigada a cumprir normas coletivas da categoria diferenciada se não participou da negociação coletiva. Súmula nº 374 do TST.

2.5 Negociações antes da reforma

Antes da reforma, as negociações eram equivalentes ao princípio da hipossuficiência negocial do trabalhador, o qual descrevia que não há igualdade e poder em relação ao empregador. Entretanto, como consequência desta ação, ocorria a obrigatoriedade de ter sempre o sindicato do trabalhador no momento das negociações.

Seguindo o que está descrito no artigo 620 da CLT, o qual foi alterado pela reforma trabalhista, as posições estabelecidas em negociação, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo. Observando e compreendendo este artigo, pode-se entender que, mesmo antes da reforma, já acontecia acordos coletivos nas empresas, subsequentemente, proporcionando uma convenção coletiva, referindo a convenção mais favorável que o acordo, as normas da convenção dominam para toda categoria (FREITAS, 2021, p. 19).

As mudanças que ocorreram após a reforma trabalhista nos parâmetros referentes a negociação coletiva são pertinentes, visto que a negociação coletiva constitui os contratos e as condições de trabalho no período em que se estar trabalhando. Compreende-se, como um todo, que em uma relação de trabalho, a parte mais frágil é a parte trabalhadora, porém, quando são representadas por seus sindicatos, ganha mais poder, como o patrão.

A Lei 13.467/2017 modificou o artigo 611 da CLT, adicionando a ele, os artigos 611- A e 611-B. O 611 – A, descreve que o que está em negociação possui primazia sobre a lei e pode ser passível de negociação coletiva, como, por exemplo, a jornada de trabalho e demais situações previstas no artigo (LIMA, 2021, p. 39).

O artigo 611 – B, por outro lado, aborda sobre os objetos ilícitos da negociação coletiva, visto que, estas situações já são previstas na Constituição Federal de 1988. Por fim, a reforma trabalhista, referente à negociação coletiva, modificou apenas os artigos 611, 614 §3º e o 620 da CLT, conduzindo novas redações para eles.

2.5.1 Predomínio do negociado sobre o legislado, ainda que com condições inferiores

Pode-se afirmar referente à negociação coletiva, que a alteração mais importante foi sobre sua prevalência mesmo quando ocorrer de instrumentos normativos decorrerem,

como, por exemplo, acordos e convenções coletivas que promovam condições inferiores ao que está descrito em lei.

Segundo Louro, (2017, p. 230 “A reforma trabalhista, de modo geral, incide 15 tópicos, os quais podem ser objeto de negociação, entretanto, o artigo, ainda, inclui a expressão “entre outros”, assim, viabiliza que outros pontos possam ser flexibilizados.”

Ocorrerá a prevalência do negociado sobre o legislado quando a análise da legalidade dos acordos for examinada pela Justiça do Trabalho, não somente em conformidade com os elementos essenciais do negócio jurídico, porém, respeitando o Código Civil e delineando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

A falta de indicação de equivalências mútuas não tornará o acordo nulo:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento

empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII

– teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

5134

Os sindicatos, denominados de signatários de instrumentos coletivos, deverão participar de ação individual ou coletiva que vise anular cláusulas desses instrumentos.

2.5.2 O que não pode ser objeto da prevalência do negociado sobre o legislado

Dessa forma, não é possível a negociação de todos os direitos, pois além das questões exemplificadas no artigo 611- A, foi criado também o artigo 611-B, que estabelece limites e possui rol restritivo à aplicação da regra:

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - Salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - Valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - Repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - Número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVI - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVII - Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVIII - Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIX - Aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XX - Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº

13.467, de 2017)

XXIV - Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXV - Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVII - Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVIII - Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIX - Tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXX - As disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394A, 395, 396 e 400 desta Consolidação (BRASIL, 2017).

STF decide que convenções e acordos coletivos podem prevalecer sobre a lei. São válidos as convenções e os acordos coletivos de trabalho que restringem ou limitam direitos trabalhistas, mesmo sem compensação, desde que não se tratem de direitos com previsão constitucional (CAVALLINI, 2020, p. 32).

5136

2.5.3 Motivação

Foram vários os motivos em que se torna possível destacar para a reforma da legislação do trabalho, entre eles, a crise econômica, facilitar a negociação entre empregados e empregadores, diminuindo o poder Sindical e os custos decorrentes de tal questão, além da legislação estar totalmente obsoleta, o que acarretou na necessidade de reforma da referida legislação.

Mastini, (2021, p. 21) O relator indica que a razão para que a negociação prevaleça sobre a lei, é a viabilização da autonomia coletiva, da vontade e possibilidade de segurança ao fim do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores, assegurando que as partes possam negociar a melhor saída para as suas necessidades.

Há um espelho em outros países que também foram omissos aos direitos dos trabalhadores em época de crise como: Espanha que acabou com a ultratividade indefinida,

com definição de prazo de dois anos para negociar o acordo coletivo; ajustou acordos coletivos que podem se sobrepor à lei, regulamentando jornadas de até 12 horas/dia, com limite de 48 horas semanais e a Itália que facilitou as demissões, modificando o artigo do código do trabalho, que obrigava empresas com mais de 15 funcionários a readmitir colaboradores cuja demissão tivesse sido considerada abusiva pela justiça e permitiu três anos de isenção das contribuições previdenciárias pagas pelas empresas para a contratações por tempo indeterminado feitas até 2015 (CARVALHO, 2020, p. 21).

2.5.4 Efeitos

A reforma trabalhista foi necessária, com a finalidade de atualizar a norma positivada de acordo com o fato social e assim concretizar seu objetivo, de equilíbrio social. A quantidade de reclamações trabalhistas caiu nas Varas de Trabalho, da mesma maneira que os pedidos de danos morais, devido a mudanças que oneram os custos para os trabalhadores em caso de perda da ação e pela restrição no valor dos pedidos de indenização.

Segundo Pimenta, (2020, p. 12) “Outro efeito perceptível quanto a negociação individual foi a maior rapidez, já que o acordo não necessita mais de intermediário, o que otimiza o processo.”

5137

Por outro lado, há a limitação nas negociações, a exemplo os critérios estabelecidos para redução salarial, o trabalhador também fica numa situação mais delicada caso precise de uma assistência legítima para melhor esclarecimento do acordo, tendo em vista a ausência sindical, isso também implica que o trabalhador terá que estabelecer sozinho suas escolhas quanto ao acordo, podendo a empresa instituir algo que não seja tão interessante ao colaborador com mais tranquilidade.

3 CONSIDERAÇÕES SOBRE REFORMA TRABALHISTA E NEGOCIAÇÃO

Todo o indivíduo, com a condição de que não desobedeça às leis tem o direito de buscar pelas suas propensões de modo que interprete mais vantajoso, de modo que amplie sua liberdade no mercado.

Na medida em que acontecesse um equilíbrio entre trabalhador, mercado e patrão, o Estado seria capaz de ajustar suas diligências tão somente nas responsabilidades essenciais, o que acontecia de outro modo durante o Mercantilismo, em que a rigidez do Estado

permanecia efetiva em praticamente todos os âmbitos econômicos. Isso fundamenta as razões em que se defende que todo indivíduo deveria ter liberdade para oferecer ou contratar mão-de-obra (PEREIRA, 2020 p. 21).

Outro conceito que aborda a liberdade é o da mão invisível do mercado, que justifica o princípio de que a economia emana espontaneamente quando patrões e trabalhadores têm liberdade de negociação.

Todavia, para Marinho (2021 p. 34) “uma legislação mais flexível, que tonifique as negociações entre trabalhadores e empresários, pode diminuir a apreensão das empresas em prosseguir com as contratações, pois assim há de se presumir as consequências de cada acordo ainda que com mais liberdade não eximindo a responsabilidade de ambas as partes.”

Uma legislação mais flexível vai permitir que a recuperação possa ter fôlego porque isso depende da geração de empregos. Ter uma legislação que joga contra a geração de empregos enfraquece a recuperação cíclica em qualquer economia de mercado no mundo (MARINHO, 2021 p. 34).

Essa legislação mais flexível faz menção a inserção das políticas neoliberais posto a globalização, o desemprego estrutural, o desenvolvimento tecnológico e o aumento da produtividade.

A rigidez nas relações de trabalho em que a lei incide com rigorosas determinações faz com que os que assumem os riscos da atividade comercial, muitas vezes deixem de ofertar oportunidades de empregos, visto que há muitos pontos a serem observados que são passivos de muita burocracia, dessa forma o desemprego fica cada vez mais estruturado com altos índices, deixando a economia mais lenta em sua recuperação, menos acessível aos que precisam de uma rápida e simplificada entrada no mercado de trabalho.

Pantaleão, (2022, p. 23) “A negociação é um facilitador na relação de emprego, com a flexibilização para o patrão negociar livremente com o empregado dentro dos limites estabelecidos.”

A negociação é um facilitador na relação de emprego, com a flexibilização para o patrão negociar livremente com o empregado dentro dos limites estabelecidos. Também é importante observar que o instrumento coletivo esteja em consenso com a lei, não há motivos para a intervenção da Justiça do Trabalho; sob outra perspectiva, se estiver em desacordo, o Poder Judiciário não deixará de verificar lesão ou ameaça a direito.

Muitas coisas que existem no projeto de lei já existem na prática, só que não são legalizadas. Uma delas é a validade das negociações, das convenções coletivas. Vai ser excelente ter essa nova lei. Porque se está protegendo os direitos básicos. E o

sindicato das categorias, tanto do empregado quanto do empregador, juntos, vão equilibrar as relações e dar validade às negociações, Alessandra Bezerra, doutoranda em Ciências Jurídicas pela Universidad Kenndey (PEDROZO, 2022, p. 12).

Coisas que ele cita já existentes na prática, por exemplo, é o teletrabalho e trabalho intermitente. Porém ele ressalta a validade das negociações que têm amparo constitucional quanto a validade, o que não deve ser em nenhuma possibilidade passível de relatividade. Sendo uma negociação em que ambos tenham harmonia quanto ao conteúdo da discussão, encontram-se vantagens para as partes prevalecerá o acordo, ainda que distinto da forma da lei.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada em 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio. A Reforma Trabalhista surgiu na intenção de melhorar e/ou aprimorar as relações de trabalho no território brasileiro, por meio do reconhecimento da negociação coletiva entre os empregadores e os empregados. Porém, esta Lei deveria ter sido muito mais discutida pela sociedade, visto que afeta diretamente o Direito do Trabalho.

5139

Diante do contexto, foi respondido o questionamento da presente pesquisa se Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017, trouxe de fato benefícios aos trabalhadores em relação a negociação coletiva ou seria apenas uma utopia? A Lei nº 13.467/2017 ou Reforma Trabalhista foi responsável por estabelecer uma prevalência do negociado sobre o legislado, aplicação do teletrabalho, alterando a dispensa coletiva que antes dependia da negociação prévia sindical e hoje podendo ser “dispensação em massa”, sem prévia negociação, alterando também a hierarquia da negociação individual e ampliando a possibilidade de negociação individual entre o empregado e o empregador com a criação do trabalhador hipersuficiente.

Assim, pode-se afirmar que o principal desafio da Reforma Trabalhista é que ela não veio servir apenas para reduzir as garantias de segurança e saúde do trabalhador no território brasileiro e para a adoção de práticas de trabalho desumanas, que visem, principalmente, a redução dos custos de produção dos empregadores e, conseqüentemente, o aumento dos lucros.

A Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017, em relação ao acordo coletivo e a

convenção coletiva trouxe uma imposição do governo de 2017, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstro jurídico consubstanciado, no substitutivo Projeto de Lei 6787/16”. Porém, os artigos 4º § 3º, Art. 477-A, Art. 477-B, Art. 507-B, e, os Art. 611-A, Art. 611-B e o Art. 620 são os mais importantes, pois tratam das limitações dos acordos coletivos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. Ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. Segundo o autor, as coalizões eram organizações pontuais, temporárias, clandestinas e também conjunturais, mas vez que não eram aceitas pelo ordenamento jurídico. 2018.

BLASS, Leila Maria da Silva. **“Novo sindicalismo: persistência e descontinuidade”**. O novo sindicalismo. Vinte anos depois – coord. Iram Jácome Rodrigues. Petrópolis: Ed. Vozes, 2021.

BOMFIM, Vólia. **Reforma trabalhista**. Doutora em Direito e Economia. Mestre em Direito Público. Coordenadora do curso de Direito da Unigranrio. Professora. Disponível em <www.migalhas.com.br>migalhas de peso.>. Acesso em: 05 out. 2023.

5140

BORBA, Fernanda Santos. **“Composição negociada dos conflitos de trabalho: conquista da autonomia coletiva. Uma análise comparada dos sistemas brasileiro e espanhol.”** *Revista do TRT 6ª Região (O Tribunal)* vol.19, nº 37 (2020).

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 08 out. 2023.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990 e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato20152018/2017/lei/l13467.htmtext=LEI%20N%C2%BA%2013.467%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%202017.&text=Alterar%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,%20Aos%20novas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho>. Acesso em: 04 out. 2023.

____. **DECRETO Nº 979, DE 6 DE JANEIRO DE 1903.** Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/do979.htm>. Acesso em: 07 out. 2023.

CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre Reforma Trabalhista. **Mercado de trabalho**, v. 63, 2020.

CAVALLINI, M. Reforma trabalhista completa 3 anos; veja os principais efeitos. **GI.com**, 2020. Disponível em: <<https://gi.globo.com/economia/concursos-eemprego/noticia/2020/11/11/reformatrabalhistacompleta3anosvejaosprincipaisefeitos.ghml>>. Acesso em: 09 out. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/227133652/Curso-de-Direito-do-Trabalho-Mauricio-Godinho-Delgado-11%C2%AA-ed-2012-pdf>>. Acesso em: 05 out. 2023.

FREITAS, R. Reforma trabalhista: antes e depois. **Rede jornal contabil**, 2021. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/reforma-trabalhista-antes-e-depois/#.YnWoXOjMLIU>>. Acesso em: 09 out. 2023.

GAIA, F. S. **NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: LIMITES E FUNDAMENTOS SOCIAIS. Direito & Paz**, Ano IX, n. 36, 2017.

GIOTTO, R. R. Quem Pode Negociar e O Que Pode ser Negociado Após a Reforma Trabalhista? **Giotto Advogados**, 2020. Disponível em: <<http://giottoadvogados.com.br/quem-pode-negociar-e-o-que-podeser-negociado-apos-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 06 out. 2023.

GODINHO, Maurício, **Curso de Direito do Trabalho**, exemplar nº 10013, 4ª edição, São Paulo: LTr, 2017.

GUNTHER, Luiz Eduardo. “**A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental:** necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada”. *Revista Previdenciária e Trabalhista* (Gazeta Juris) vol. 27, ano I, jul. (2018).

GROSSO, Cristiano Pinheiro. **Limites da flexibilização no direito do trabalho à luz do desenvolvimento econômico e social**. 2019. Disponível em: <<http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/8b357c913bbfa6970do6b7356171db57.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2023.

LIMA, K. M. C. O acordo individual firmado por empregado hipersuficiente e o direito fundamental à negociação coletiva. **RJLB**, Ano 7, nº 3, 2021.

LOURO, H. S. Reforma trabalhista - extensão e limites do negociado sobre o legislado. **Migalhas**, 2017. Disponível

em:<https://www.migalhas.com.br/depeso/270379/reformatrabalhistaeextensaoelimites-do-negociado-sobre-o-legislado>. Acesso em: 03 out. 2023.

MARINHO, L. Reforma Trabalhista: o que poderá ser negociado por meio de ACT ou CCT. **JusBrasil**, 2021. Disponível em: <<https://lucasmarinho1991.jusbrasil.com.br/artigos/507934621/reforma-trabalhista-o-que-poderaser-negociado-por-meio-de-act-ou-cct#:~:text=Com%20a%20reforma%20trabalhista%20passar%20C3%A1,de%20trinta%20minutos%20para%20jornadas>>. Acesso em: 09 out. 2023.

MARINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. **O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90**. 2018. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12311>>. Acesso em: 05 out. 2023.

MASTINI, M. Resumo de negociação coletiva. **Direito legal**, 2021. Disponível em: Resumo de Negociação Coletiva - Direito Legal. Acesso em: 07 out. 2023.

MELO, R. S. Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro. **Consultor jurídico**, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jan22/reflexoes-trabalhistas-limites-negociacao-coletiva-sistema-juridico>>. Acesso em: 08 out. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 46. ed. São Paulo: LTr, 2020.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. **As relações de trabalho em uma empresa global: um novo paradigma ou neocorporativismo?** 2021. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010349792009000300011>. Acesso em: 09 out. 2023.

5142

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. **“Porque flexibilizar o direito do trabalho no Brasil?”** Revista Novos Estudos Jurídicos. Vol.1 8, nº 3, set/dez. (2019).

PANTALEÃO, S. F. BANCO DE HORAS - ASPECTOS PARA A VALIDADE E REQUISITOS NECESSÁRIOS COM A REFORMA TRABALHISTA. **Guia trabalhista**, 2022. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/banco-horas.htm>>. Acesso em: 09 out. 2023.

PEDROZO, C. A importância da negociação coletiva nas relações de trabalho. **CNA**, 2022. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/banco-horas.htm>>. Acesso em: 05 out. 2023.

PEREIRA, M. J. Direito fundamental à negociação coletiva de trabalho. A Reforma Trabalhista e o Instituto da Ultra-Atividade das Normas Coletivas. **Revista TST**, v. 84, n. 1, 2020.

PIMENTA, A. Motivos Para a Reforma da Legislação Trabalhista. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <<https://andrepimenta94.jusbrasil.com.br/artigos/526617434/motivos-para-a-reforma>>

