

ACORDOS COLETIVOS: UMA ANÁLISE DAS MUDANÇAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA

COLLECTIVE AGREEMENTS: NA ANALYSIS OF CHANGES AFTER THE LABOR REFORM

Liana Loiola Pinto¹
Luana Maria Alves Abreu²
Mayla Ribeiro de Almeida³
Graco Guida de Miranda⁴

RESUMO: O objetivo deste artigo é examinar as alterações implementadas pela Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil com ênfase na dinâmica dos acordos coletivos de trabalho. Através de uma revisão bibliográfica, iremos abordar a evolução histórica do mercado de trabalho e as mudanças nas relações laborais, salientando os pontos-chave que influenciaram o ambiente legislativo vigente. Houve mudanças significativas na legislação trabalhista com a Reformulação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), como a valorização da autonomia coletiva e a priorização de acordos em relação a convenções em determinados pontos específicos. O estudo aborda também as implicações legais e sociais desse movimento ao avaliar as vantagens e desvantagens para as partes envolvidas no processo de mudança em questão. A prevalência do acordo coletivo em relação à convenção coletiva representa um avanço na descentralização das negociações trabalhistas; no entanto, também levanta discussões sobre possíveis impactos negativos nos direitos dos trabalhadores. O relatório conclui que, embora as alterações busquem modernizar as relações de trabalho, é crucial equilibrar a flexibilidade com a proteção dos direitos fundamentais dos empregados.

1786

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Negociado e legislado. Acordos Coletivos.

ABSTRACT: The objective of this article is to examine the changes introduced by the 2017 Labor Reform in Brazil, with an emphasis on the dynamics of collective labor agreements. Through a bibliographic review, the study explores the historical evolution of the labor market and changes in labor relations, highlighting key aspects that have influenced the current legislative framework. Significant modifications were made to labor legislation with the reformulation of the CLT (Consolidation of Labor Laws), such as the enhancement of collective autonomy and the prioritization of agreements over conventions in specific aspects. The study also addresses the legal and social implications of these changes by evaluating the advantages and disadvantages for the parties involved. The prevalence of collective agreements over collective conventions represents progress in decentralizing labor negotiations; however, it also raises debates about potential negative impacts on workers' rights. The report concludes that, although the changes aim to modernize labor relations, it is crucial to balance flexibility with the protection of fundamental employee rights.

Keywords: Labor Reform. Negotiated vs legislated. Collective agreements.

¹ Graduanda do Curso de Bacharelado em Direito, Centro Universitário UNIFAESF.

² Graduanda do curso de Bacharelado em Direito, Centro Universitário UNIFAESF.

³ Graduanda do curso de Bacharelado em Direito, Centro Universitário UNIFAESF.

⁴ Professor Orientador do Curso de Bacharelado em Direito, Centro Universitário UNIFAESF.

I. INTRODUÇÃO

Os Acordos Coletivos de Trabalho são instrumentos normativos que desempenham um papel crucial na regulamentação das relações laborais, permitindo ajustes personalizados entre empregadores e empregados por meio de negociações mediadas pelos sindicatos.

Com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), esses acordos assumiram maior relevância ao introduzirem a prevalência do negociado sobre o legislado, flexibilizando condições de trabalho em aspectos como jornada, banco de horas e participação nos lucros. Essa mudança visa modernizar as relações de trabalho, adaptando-as às necessidades de um mercado cada vez mais dinâmico.

No entanto, a ampliação da autonomia negociadora trouxe implicações que vão além da simples modernização. A Reforma alterou profundamente a estrutura das negociações coletivas ao tornar facultativa a contribuição sindical, enfraquecendo a representatividade das entidades de classe e, potencialmente, desequilibrando o poder de barganha em detrimento dos trabalhadores.

Paralelamente, inovações como o trabalho intermitente e a possibilidade de negociações individuais para empregados com maior qualificação desafiam o equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos direitos fundamentais.

Este trabalho tem como objetivo analisar as mudanças nos acordos coletivos após a Reforma Trabalhista, avaliando seus impactos para empregadores, empregados e sindicatos.

A pesquisa busca identificar os benefícios e desafios associados à priorização do negociado sobre o legislado e examinar como essas mudanças têm sido aplicadas no cotidiano das relações laborais brasileiras.

Com base em uma revisão bibliográfica, o estudo também se debruça sobre possíveis violações de direitos constitucionais e os efeitos secundários observados no mercado de trabalho, tais como a precarização das condições de trabalho e a diminuição da segurança jurídica.

A relevância desta investigação reside no impacto direto dessas mudanças sobre a dinâmica das relações de trabalho no Brasil. Ao mesmo tempo que promove maior flexibilidade, a Reforma Trabalhista exige um olhar crítico para evitar retrocessos sociais, garantindo que a modernização não ocorra à custa de direitos historicamente conquistados.

Assim, espera-se que este estudo contribua para um debate mais aprofundado e equilibrado sobre a compatibilidade entre a flexibilização e a dignidade do trabalhador no contexto contemporâneo.

A Reforma Trabalhista não apenas modificou os aspectos técnicos das relações laborais, mas também promoveu um debate ético sobre o equilíbrio entre flexibilidade e proteção. Enquanto muitos defendem que as mudanças são um reflexo da modernização e uma resposta às necessidades do mercado global, outros alertam para o risco de precarização das condições de trabalho e enfraquecimento do papel dos sindicatos.

Dado o contexto histórico e jurídico apresentado, torna-se essencial compreender como as transformações nas relações de trabalho ocorreram ao longo do tempo, culminando na Reforma Trabalhista de 2017. Esse marco legislativo trouxe mudanças significativas nos acordos coletivos e na estrutura normativa do trabalho no Brasil, reflexo das evoluções e desafios históricos que moldaram o Direito do Trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar as mudanças que ocorreram nos acordos coletivos após a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Assim, inicialmente é necessário abordar a evolução do trabalho; a Reforma Trabalhista no Brasil; benefícios aos trabalhadores após a Reforma Trabalhista, os acordos coletivos e as principais mudanças advindas com a reforma afim de obter uma pesquisa específica.

1788

Como resta sabido, com o advento da Reforma Trabalhista as empresas passaram a questionar e demonstrar a necessidade de uma adequação das leis em relação ao mundo pós-moderno, ou seja, quando essas viram a premência de alterações na base do texto trazido pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Com o presente estudo, é de suma importância que possamos compreender que a inserção do artigo 6II-A da CLT trouxe consigo dentre outros, a permissão dos benefícios e até mesmo dos direitos que são assegurados na base do texto legal haja vista que o Acordo Coletivo de Trabalho passa a regular os interesses de caráter econômico.

É importante ressaltar que, apesar da prevalência do negociado sobre o legislado, a reforma estabeleceu limites para essa flexibilização. Alguns direitos trabalhistas são considerados irrenunciáveis e não podem ser suprimidos ou reduzidos, mesmo por meio de

negociação coletiva. Esses direitos incluem o salário-mínimo, o décimo terceiro salário, as férias remuneradas, o FGTS e a licença-maternidade, entre outros. (MASSONI, 2019, p.149-167)

As mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista geraram debates e controvérsias entre defensores e críticos da reforma. Alguns argumentam que a flexibilização da negociação coletiva proporciona mais liberdade e autonomia às partes envolvidas, permitindo acordos que se adequem às suas necessidades específicas. Por outro lado, críticos argumentam que as mudanças podem enfraquecer a proteção dos direitos trabalhistas, favorecendo os empregadores em detrimento dos trabalhadores. (NASCIMENTO, 2018, p.107-125)

Continuando a discussão sobre a negociação coletiva e a Reforma Trabalhista, é importante destacar que a flexibilização promovida pela reforma não significa a anulação dos direitos trabalhistas. Embora tenha havido a ampliação da autonomia das partes envolvidas nas negociações, é fundamental respeitar os limites estabelecidos pela legislação e assegurar que os trabalhadores não sejam prejudicados. (DELGADO, 2018, p.122-123)

Diante dessas mudanças, é necessário um olhar crítico sobre o impacto dos acordos coletivos após a reforma trabalhista. Como salientado por Cavalcante (2019, p. 70-88), "É fundamental que os sindicatos exerçam um papel ativo na negociação coletiva, buscando sempre a promoção e a proteção dos direitos trabalhistas, evitando acordos que comprometam a dignidade e a segurança dos trabalhadores". Essa análise deve considerar não apenas os aspectos legais, mas também os aspectos sociais e econômicos envolvidos.

1789

Dessa forma, como observa Boucinhas Filho (2019, p. 127-140) é fundamental que empregadores, trabalhadores e sindicatos busquem o diálogo e a cooperação para encontrar soluções que atendam aos interesses de ambas as partes. A negociação coletiva é uma ferramenta poderosa para estabelecer condições de trabalho justas e equilibradas, e a reforma trabalhista buscou ampliar a autonomia e a flexibilidade nesse processo. No entanto, é essencial que essa flexibilização não seja realizada em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo-se assim uma relação de trabalho saudável e equitativa.

2.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO

O Trabalho surgiu com a escravidão, meio de serviço forçado que além de exploratório suprimia os direitos dos trabalhadores e a única relação de trabalho era o poder do chefe do labor sobre o seu escravo e, como forma pagamento tinha a garantia da sua vida por mais um período. Em Roma o trabalhador era tratado como escravo e considerado um objeto, um meio para servir

os senhores, tratados com desonra e sem nenhum direito, apenas obrigações que duramente era cumprida, atendendo todas as submissões a ele imposta, para atender as necessidades dos ocupantes das sociedades (MARTINS, 2024, p. 4).

Com o advento da Revolução Francesa em 1789, foram surgindo os primeiros direitos sociais ao trabalhador, mas não foram efetivos, não os tirando de tanta miséria e condições indignas.

A Revolução Francesa foi libertando, em termos teóricos e absolutos, o trabalhador e deixando o Estado fora da problemática laboral, dava a classe obreira o direito de morrer de fome. Entretanto, inicialmente pensava-se em triunfo, vitória por anos de subjugamento, o trabalhador não percebeu que apenas servia de ponte para uma troca, na qual muito pouco, ou quase nada, lhe resultaria em vantagem. Pois saíra a nobreza, mas quem assumiria o posto vago era a burguesia, tratando de impor os seus padrões, também muito diferentes dos que eventualmente pudessem interessar à classe proletária (CHIARELLI, 2005, p. 79).

O Filósofo, Max Weber (2005) disse “o trabalho dignifica o homem”. O trabalho, até onde se tem conhecimento surgiu como sinônimo de castigo, vergonha ao homem submisso a ordens de senhores que tampouco se importavam com a sua existência. Com o passar dos anos o trabalho evoluiu e trouxe dignidade ao homem, no entanto, falar sobre dignidade ainda é um tema de muita discussão, visto que a nossa Carta Constitucional em 1988 trouxe como um princípio fundamental. Afinal, o trabalhador que antes era tratado como uma coisa teve direitos garantidos, liberdade, melhores condições de trabalho e, em troca da sua mão de obra, obteve remuneração em pecúnia e não mais só a garantia da sua vida.

É certo que, a Constituição Federal trouxe direitos ao trabalhador o que ampliou os direitos que já estavam consolidados na CLT, muitos podem ver apenas como um código, mas é dispositivo legal que garante a cada empregado o seu direito, e com a Reforma Trabalhista foram alterados artigos que flexibilizaram os direitos trabalhistas e a relação de trabalho. Os trabalhadores possuem mais liberdade, autonomia de escolhas, podem fazer reivindicações, pactuar acordos, assim como os empregadores e sindicatos (MARTINS, 2024, p. 14).

Ainda há muitos direitos e reivindicações a serem feitas, mas com a Lei nº 13.467/2017, o desempenho dessa luta de classes é mais flexível, de certo, a partir deste contexto, entendemos que o trabalho é uma atividade imprescindível.

Compreender a evolução histórica do trabalho é fundamental para analisar as mudanças recentes no Direito do Trabalho. A Reforma Trabalhista de 2017 surge nesse contexto como uma resposta às transformações sociais e econômicas, buscando modernizar as relações laborais

e flexibilizar direitos com vistas a atender às demandas contemporâneas do mercado de trabalho.

2.2 A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Conforme resta sabido, a Lei nº 13.467/2017 surgiu trazendo inovações frente às relações de trabalho e uma delas foi com relação a como se dariam, a partir dali os Acordos Coletivos de Trabalho. Neste sentido, é de suma importância compreender como esta surgiu, quais serão os seus efeitos e os seus impactos frente a uma sociedade já padronizada com antigos costumes e que, no momento, passava por algumas inconsistências econômicas e políticas, o que afetara diretamente as relações de trabalho existentes à época.

Além de modernizar a legislação, a Reforma Trabalhista buscou atender às necessidades impostas pelas transformações sociais e digitais. Setores como o de tecnologia, por exemplo, demandam maior flexibilidade nas relações de trabalho, incluindo jornadas personalizadas e maior autonomia para profissionais altamente qualificados. Nesse cenário, a Reforma procurou reduzir a burocracia e aumentar a competitividade do mercado brasileiro (DELGADO, 2017).

Em suma, pode-se destacar que a Reforma Trabalhista surgiu como uma forma de acompanhar as mudanças nestas relações de trabalho e conseqüentemente, abrangê-las em sua totalidade haja vista que a lei, por si só, até aquele momento não tinha condições de abordar todas as relações de emprego, sobretudo pelo avanço das transformações sociais e digitais.

1791

Outro ponto importante foi a inserção de modalidades de trabalho mais alinhadas ao cenário digital e global, como o teletrabalho, regulamentado pelo art. 75-A da CLT. Essa inovação permitiu que empresas e empregados negociem condições específicas para o trabalho remoto, flexibilizando jornadas e reduzindo custos operacionais. No entanto, sua implementação requer atenção para evitar sobrecarga e preservar a desconexão do trabalhador (DELGADO, 2017).

Diante deste cenário, a Reforma Trabalhista e a sua reforma foi publicada e trouxe consigo alterações importantes e uma delas, foi com relação aos Acordos Coletivos de Trabalho, que passaram a prevalecer sobre a legislação.

As alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista não apenas reorganizaram aspectos técnicos da legislação, mas também impactaram diretamente os trabalhadores. Entre os principais efeitos dessas mudanças, destacam-se os benefícios trazidos aos empregados,

especialmente no que se refere à flexibilização das condições de trabalho e à maior autonomia nas negociações.

2.3 BENEFÍCIOS AOS TRABALHADORES APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Com a Reforma Trabalhista de 2017, estabelecida pela Lei nº 13.467/2017, houveram alterações significativas no tocante às relações de trabalho, as quais, trouxeram benefícios aos trabalhadores, proporcionando a estes, uma maior flexibilidade e também, maior adequação às demandas do mercado de trabalho. De modo que, passou a haver a promoção de um ambiente de trabalho equilibrado e mais produtivo, geração de mais empregos e redução nos custos, trazendo assim maior autonomia aos trabalhadores deixando o ambiente mais flexível.

Em outras palavras, há de se destacar que os trabalhadores, além de terem maior autonomia, passaram a personalizar as suas condições de trabalho, nos acordos trabalhistas por exemplo, de acordo com as suas necessidades. Além disso, foi possibilitado novos benefícios aos trabalhadores, como é o caso das férias, da jornada de trabalho, as novas formas de rescisão do contrato de trabalho, como seguirá exposto.

Após a Reforma Trabalhista, as férias dos empregados agora podem ser divididas em até três períodos com a condição de que, um deles, seja de no mínimo de 14 (quatorze) dias consecutivos o que, gerou uma maior flexibilidade para os empregados haja vista que, pode, se programar de acordo com as suas necessidades individuais. Com relação ao pagamento das férias, estes podem ser realizados em até três vezes também, desde que haja um acordo prévio do trabalhador com a empresa.

Ademais, com relação à jornada de trabalho, há conforme e após a Lei nº 13.467/2017, a possibilidade de negociação da jornada de trabalho entre o empregado e o empregador, onde o primeiro poderá receber maior flexibilização para delimitar os seus horários de acordo com as condições de trabalho adequados pois, possibilita uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal do trabalhador.

No que diz respeito às negociações de jornada de trabalho, a Reforma Trabalhista também ampliou o conceito de banco de horas, permitindo que as compensações sejam feitas em até seis meses por acordo individual ou em até um ano quando pactuadas em convenção ou acordo coletivo. Essa mudança visa trazer maior previsibilidade ao trabalhador, que pode planejar sua rotina com base nos períodos de compensação previamente acordados.

Ato contínuo, a Reforma Trabalhista trouxe novas formas de rescisão do contrato de trabalho que, a partir da redação da Lei supracitada, os empregados podem rescindir o seu contrato de trabalho de forma consensual, podendo ser realizado entre ele e o seu empregador, respeitando os direitos trabalhistas previstos, o que simplifica essa rescisão e gera uma relação amigável entre as partes envolvidas na relação de trabalho.

Além disso, a criação do contrato de trabalho intermitente foi outro destaque da Reforma, permitindo que empresas contratem trabalhadores por período ou demanda específica. Embora essa medida tenha ampliado as oportunidades de emprego, especialmente em setores como comércio e serviços, também gerou críticas relacionadas à estabilidade e à previsibilidade de renda dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2019).

No entanto, apesar das mudanças positivas, há quem critique a dependência de negociações diretas para alcançar esses benefícios, sendo certo que a eficácia dessas inovações depende de uma relação equilibrada de poder entre as partes. Em situações em que o trabalhador possui menor poder de barganha, é essencial a atuação firme dos sindicatos para evitar que os benefícios se transformem em perdas de direitos.

Entre os instrumentos que ganharam destaque com a Reforma Trabalhista, os Acordos Coletivos de Trabalho desempenham um papel central. Eles se tornaram ferramentas essenciais para regulamentar condições específicas de trabalho, oferecendo maior flexibilidade e personalização às partes envolvidas, desde que respeitem os limites legais.

2.4 O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O Acordo Coletivo de Trabalho traz consigo os direitos e os deveres que o empregado e o empregador devem seguir, em razão de serem normativos, não acontecendo dentre destes, com a participação das entidades dos empregadores. Desta forma, a negociação passa a ser entre o sindicato e as empresas.

Com a Reforma Trabalhista de 2017, o acordo firmado entre empregado e empregador passou a prevalecer sobre a lei, porém, nem todas as situações poderão ser flexibilizadas, como é o caso, por exemplo do 13º salário e do FGTS, que não podem ser objeto de acordo, ou seja, a Lei é quem continuará prevalecendo.

Um dos pontos centrais do Acordo Coletivo de Trabalho é a possibilidade de adaptação às realidades econômicas e setoriais das empresas. Essa flexibilidade permite que categorias profissionais negociem condições específicas, como jornadas diferenciadas ou ajustes em

benefícios. Entretanto, para garantir sua legitimidade, o acordo deve ser validado pelo sindicato representativo dos trabalhadores e respeitar os direitos mínimos estabelecidos na Constituição.

Esse novo paradigma que prioriza o acordado em relação ao legislado e a valorização do acordo coletivo em detrimento da convenção coletiva tem como objetivo adaptar as relações de trabalho às especificidades de cada empresa, proporcionando maior celeridade e adequação nas tratativas.

Essa mudança foi defendida como um esforço para modernizar as normas trabalhistas, levando em conta as diversas realidades econômicas e empresariais. Entretanto, para que essa flexibilização ocorra de maneira justa, o acordo coletivo deve respeitar os direitos assegurados pela Constituição Federal, o que estabelece limites para as negociações entre as partes envolvidas.

Ademais, para assegurar a eficácia dos Acordos Coletivos de Trabalho, é crucial que as negociações sejam realizadas de forma transparente e equilibrada. A participação efetiva dos sindicatos, como representantes legítimos dos trabalhadores, é essencial para garantir que os acordos reflitam as necessidades das partes envolvidas sem comprometer os direitos fundamentais dos empregados (BOUCINHAS FILHO, 2017).

A Reforma Trabalhista trouxe um novo paradigma ao priorizar os Acordos Coletivos sobre as Convenções Coletivas em determinados aspectos. Essa mudança visou dar maior celeridade e eficiência às negociações, permitindo que empresas e sindicatos estabeleçam acordos alinhados às suas realidades específicas.

2.5 A PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A convenção coletiva é um entendimento estabelecido entre sindicatos de trabalhadores e empregadores de uma categoria específica, enquanto o acordo coletivo é discutido diretamente entre o sindicato dos trabalhadores e uma empresa específica. Com a reforma, o acordo coletivo ganhou precedência sobre a convenção coletiva, proporcionando maior flexibilidade nas negociações entre empresas e seus colaboradores, especialmente em aspectos como carga horária, controle de horas e distribuição de lucros e resultados (CASSAR, 2017).

Essa mudança trouxe debates relevantes no âmbito jurídico e sindical. Para muitos especialistas, a prevalência do Acordo Coletivo sobre a Convenção Coletiva oferece maior eficiência nas negociações, permitindo ajustes personalizados e agilidade na tomada de decisões.

Por outro lado, críticos argumentam que essa priorização pode enfraquecer a unidade sindical e fragmentar as negociações, dificultando o alcance de condições igualitárias para categorias mais amplas (BOUCINHAS FILHO, 2017).

Essa mudança trouxe debates relevantes no âmbito jurídico e sindical. Para muitos especialistas, a prevalência do Acordo Coletivo sobre a Convenção Coletiva oferece maior eficiência nas negociações, permitindo ajustes personalizados e agilidade na tomada de decisões. Por outro lado, críticos argumentam que essa priorização pode enfraquecer a unidade sindical e fragmentar as negociações, dificultando o alcance de condições igualitárias para categorias mais amplas.

Esse novo modelo que prioriza o que é negociado em relação ao que está legislado, bem como a importância do acordo coletivo em detrimento da convenção coletiva, tem como objetivo adaptar as relações de trabalho às especificidades de cada organização, possibilitando um processo de negociação mais ágil e direcionado. Essa mudança foi defendida como uma forma de modernizar as normas trabalhistas, levando em conta as diversas realidades econômicas e empresariais. Contudo, para que essa flexibilização ocorra de maneira justa, o acordo coletivo não deve eliminar direitos assegurados pela Constituição Federal, o que estabelece limites nas negociações entre as partes envolvidas (DELGADO, 2018).

1795

Embora a maior flexibilidade traga possíveis vantagens, a predominância do acordo coletivo em relação à convenção coletiva gera críticas, especialmente quanto ao enfraquecimento da atuação sindical e à proteção dos empregados. Em acordos firmados com empresas menores ou em cenários onde há desequilíbrio na capacidade de negociação, há o risco de que os trabalhadores aceitem termos desfavoráveis para garantir a continuidade de seu emprego. Assim, a reforma trabalhista pode ser encarada como um movimento rumo à deterioração das condições de trabalho, a menos que haja uma supervisão adequada e um equilíbrio nas negociações.

A prevalência dos Acordos Coletivos sobre as Convenções Coletivas é apenas um dos reflexos da flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista. Esse movimento de flexibilização perpassa diversas esferas das relações de trabalho, alterando tanto a forma de contratação quanto os mecanismos de rescisão e jornada de trabalho.

2.6 A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO APÓS A REFORMA

Com a Reforma Trabalhista advinda da Lei nº 13.467/2017, foi possível a verificação de uma maior flexibilização no tocante às relações de trabalho o que, veio como um ponto positivo para o trabalhador e o empregador haja vista que, passou a haver uma maior negociação entre eles de modo que, foram criadas novas modalidades de contratações além de que, foram alterados também algumas normas e direitos trabalhistas.

Conforme preceitua Pastore (1997):

(...) Temos uma Constituição detalhista que, em lugar de proclamar a base filosófica da Nação, fixa o valor da hora-extra; preocupa-se com o turno de revezamento, estabelece regras para o piso salarial e tantas outras coisas que deveriam ser negociadas pelas partes para desenvolver nelas a confiança, o respeito e a confrontação. (...) A competição do mundo atual tornou as partes pouco tolerantes ao conflito. Os sistemas que alimentam o dissenso – como o brasileiro – estão sendo atropelados pela avassaladora força da concorrência e da globalização. É imperioso flexibilizar a nossa legislação. (PASTORE, 1997)

A flexibilização trabalhista também reflete uma tendência global de adaptação às demandas do mercado internacional. Modelos como o trabalho remoto e contratos de tempo parcial, comuns em países desenvolvidos, passaram a ser incorporados no Brasil como alternativas para ampliar a empregabilidade e atender às necessidades de setores específicos (DELGADO, 2017).

1796

Há de se destacar que, a flexibilização trabalhista no Brasil vem a ser algo dinâmico e complexo envolvendo vários aspectos jurídicos, sociais e econômicos buscando desta forma, a conciliação dos interesses que norteiam a relação existente entre empregador e empregado haja vista as novas alterações e constantes evoluções existentes na seara do mundo trabalhista, devendo sempre ser observado o princípio da dignidade da pessoa humana.

Nas palavras de Livia Mendes Moreira Miraglia:

“Nesse contexto, o Direito do Trabalho consolida-se como o principal instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, ao possibilitar a inclusão efetiva do indivíduo-trabalhador na sociedade capitalista.” Cabe lembrar que a atividade estatal deve ser pautada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que o ser humano é o “centro convergente de direitos” de todo o ordenamento jurídico e a dignidade constitui o substrato mínimo a ser assegurado a todos igualmente” (MIRAGLIA, 2009, p.149).

Assim, embora a flexibilização das relações trabalhistas represente um avanço em termos de modernização, é importante destacar que sua aplicação exige mecanismos de fiscalização mais robustos. A ausência de regulamentações claras para situações específicas,

como o trabalho remoto, pode levar a abusos, especialmente em categorias com menor representatividade sindical (DELGADO, 2017; MIRAGLIA, 2009).

Dessa forma, a flexibilização das relações trabalhistas promovida pela Reforma Trabalhista de 2017 trouxe tanto avanços quanto desafios. Para avaliar seu impacto de maneira mais abrangente, é necessário considerar não apenas os aspectos legais e econômicos, mas também as implicações sociais e as perspectivas futuras das relações de trabalho no Brasil.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista no âmbito dos acordos coletivos, destacando a prevalência do negociado sobre o legislado e seus impactos no direito do trabalho.

Inicialmente, foi apresentada uma contextualização histórica sobre a evolução do trabalho no Brasil, ressaltando como os direitos dos trabalhadores foram conquistados ao longo do tempo e protegidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Posteriormente, discutiu-se a Reforma Trabalhista de 2017, com foco em suas promessas de modernização das relações de trabalho e estímulo ao crescimento econômico.

Ao examinar os benefícios que uma Reforma trouxe aos trabalhadores, identificaram-se aspectos positivos como a maior autonomia negocial para as partes e a flexibilização das condições de trabalho, que podem favorecer ajustes às necessidades específicas de determinados setores e categorias profissionais.

Contudo, a análise da prevalência do negociado sobre o legislado revelou questões importantes. A ampliação da autonomia coletiva, em alguns casos, foi comprovada em desequilíbrios nas negociações entre trabalhadores e empregados, especialmente em categorias menos organizadas ou com menor poder de barganha. Este cenário potencializou a fragilização dos direitos conquistados historicamente, permitindo acordos que, embora formalmente válidos, podem ser desvantajosos para os trabalhadores.

Conclui-se que, embora a Reforma Trabalhista tenha trazido avanços no sentido de flexibilizar e desburocratizar as relações trabalhistas, ela também gerou prejuízos aos trabalhadores.

A redução da proteção normativa em favor da negociação direta criou um ambiente de incertezas e vulnerabilidades, especialmente para os segmentos mais fragilizados do mercado de trabalho. Por isso, é essencial que o Estado e os órgãos de fiscalização estejam ativos para

garantir que a prevalência do negociado sobre o legislado não resulte em retrocessos sociais, mas sim em um equilíbrio justo e sustentável entre trabalhadores e empregados.

REFERÊNCIAS

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Reforma trabalhista e negociação coletiva no Brasil. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Chile, v. 8, n. 16, p. 127-140, 2017.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000036/artigo-611a-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 01 mai. 2024.

BRASIL. **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 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 17 abr. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito do Trabalho**/Vólia Bomfim Cassar- 14.ed. Rio de Janeiro, FORENSE, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: revisto e ampliado**. 16. Ed. São Paulo: Ltr, 2017. Disponível em: https://www.academia.edu/34943048/Curso_de_Direito_do_Trabalho_Mauricio_Godinho_Delgado. Acesso em: 18 mai. 2024

1798

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf. Acesso em: 04 nov.2024.

JORGENETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2019.

JUSLABORIS. **Abordagem sobre a Reforma Trabalhista: Aspectos Jurídicos da Flexibilização e Desregulamentação da Legislação Laboral no Brasil** (tst.jus.br). Acesso em: 25 mar. 2024

BRASIL. **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 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 17 abr. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40ª ed. São Paulo: Saraiva, 2024, p.3.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40ª ed. São Paulo: Saraiva, 2024, p.14.

MASSONI, T. O. Reforma Trabalhista em perspectiva: desafios e possibilidades. In: MONTAL, Zélia Maria Cardoso; CARVALHO, Luciana Paula de Vaz (Org.). **A prevalência**

do acordo coletivo de trabalho de empresa no sistema das fontes do Direito do Trabalho. I. ed. São Paulo: LTr, 2018. v. 1, p. 149-167.

MIRÁGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho como instrumento para a efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, MG, n. 79, jan./jun. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Inovações na legislação trabalhista: uma análise da reforma de 2017.** São Paulo: Saraiva, 2019.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. **Abordagem sobre a reforma trabalhista: aspectos jurídicos da flexibilização e desregulamentação da legislação laboral no Brasil.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 107-125, jan./jun. 2018.

PASTORE, José. **Mitos sobre a Reforma Trabalhista.** Disponível em: <https://sindeprestem.com.br/ministro-do-trabalho-reproduz-dois-mitos-sobre-a-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 10 jun. 2024

REIS, Daniela Murada. **O princípio da vedação ao retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. Acesso em: 29 abr. 2024.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo.** Tradução: José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.