

A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A PRECARIZAÇÃO TRAZIDA PARA RELAÇÃO DE TRABALHO

THE 2017 LABOR REFORM AND THE PRECARIOUSNESS IT BRINGS TO THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

LA REFORMA LABORAL DE 2017 Y LA PRECARIEDAD QUE TRAE A LA RELACIÓN LABORAL

Deivson Lopes da Silva Carvalho¹
Joab Lima Ambrósio²

RESUMO: O presente trabalho teve como objetivo a análise da flexibilização das normas trabalhistas, desde o processo de constitucionalização da negociação coletiva de trabalho, da reforma trabalhista de 2017 e da precarização sobre o legislado, além da análise jurisprudencial sobre o tema. Desenvolveu-se uma pesquisa, como metodologia, a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, de natureza qualitativa iniciando com o processo de constitucionalização da negociação coletiva. Em seguida, avalia-se a importância da negociação coletiva de trabalho; estudam-se os artigos 611-A e 611-B da CLT, com as inovações advindas da Lei 13.467/2017. A partir da análise dos dispositivos mencionados acima, verifica-se que a lei reformista permitiu que certas matérias de cunho fundamental fossem flexibilizadas por acordo e convenção coletiva. Por fim, faz-se a análise crítica sobre o julgado no Tema 1046, STF.

Palavras-chaves: Negociação Coletiva. Reforma Trabalhista de 2017. Precarização. Relações de trabalho. Tema 1046 (STF).

ABSTRACT: This paper aimed to analyze the flexibilization of labor laws, since the process of constitutionalizing of collective bargaining, the 2017 labor reform and the precariousness of the legislation, in addition to the case law analysis on the subject. A research was developed, as a methodology, bibliographical and case law research, of a qualitative nature, starting with the process of constitutionalizing of collective bargaining. Then, the importance of collective bargaining is evaluated; articles 611-A and 611-B of the CLT are studied, with the innovations arising from Law 13.467/2017. From the analysis of the provisions mentioned above, it is verified that the reformist law allowed certain fundamental matters to be flexibilized by collective agreement and convention. Finally, a critical analysis is made of the judgment in Theme 1046, STF.

Keywords: Collective Bargaining. Labor Reform of 2017. Precariousness. Labor relations. Theme 1046 (STF).

RESUMEN: Este trabajo tuvo como objetivo analizar la flexibilización de las leyes laborales, desde el proceso de constitucionalización de la negociación colectiva, la reforma laboral de 2017 y la precariedad de la legislación, además del análisis jurisprudencial sobre el tema. Se desarrolló una investigación, como una investigación metodológica, bibliográfica y jurisprudencial, de naturaleza cualitativa, comenzando con el proceso de constitucionalización de la negociación colectiva. Luego, se evalúa la importancia de la negociación colectiva; se estudian los artículos 611-A y 611-B de la CLT, con las innovaciones derivadas de la Ley 13.467/2017. A partir del análisis de las disposiciones mencionadas anteriormente, se verifica que la ley reformista permitió que ciertas cuestiones fundamentales se flexibilizaran mediante convenio y acuerdo colectivo. Finalmente, se realiza un análisis crítico de la sentencia en el Tema 1046, STF.

Palabras clave: Negociación colectiva. Reforma laboral de 2017. Precariedad. Relaciones laborales. Tema 1046 (STF).

¹Discente, Universidade potiguar.

²Discente, Universidade potiguar.

INTRODUÇÃO

Reside a negociação coletiva na essência do Direito do Trabalho, sendo insubstituível em seu papel de pacificação das relações sociais e de emancipação das relações de trabalho. (Silva, 2023)

Esta pesquisa tem por finalidade analisar, através de uma análise de movimento de constitucionalização dos direitos trabalhistas no Brasil, com destaque para o conquistado na década de 1930 e com a promulgação da Constituição de 1988, no qual trouxe sustentações constitucional e aumento dos direitos trabalhistas na altura de direito fundamental, à vista disso, de direito indisponível.

Segundo Moura e Barroso (2018), a carta magna de 1988, além de ter ratificado as negociações coletivas como ferramenta que visa assegurar melhores condições ao trabalhador, apresentou algumas exceções para disponibilizar direitos, limitando-se às possibilidades de redução salarial temporária, modificações de número de horas em trabalho em turno ininterrupto e da compensação de jornada.

A reforma trabalhista de 2017, as negociações coletivas se tornarão a predominar sobre o assunto normativo trabalhista ordinário, no momento da jornada de trabalho, bancos de horas, insalubridade, além de outros tipificados nos arts. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A Reforma Trabalhista trouxe uma recessão ao constitucionalismo social.

3296

O encolhimento de direito constitucional assegurado, por meio de acordo e convenção coletiva, tem o direito de causar uma reforma emblemática sobre alternativas de flexibilização das condições de trabalho. Pela Lei nº 13.467/2017 faz jus uma análise à luz do constitucionalismo social, principalmente, como um estudo de movimento de constitucionalização dos direitos trabalhistas no Brasil, o regime trabalhista anterior e posterior a Reforma Trabalhista.

A negociação coletiva é uma ferramenta de comunicação entre empregadores e empregados que proporciona a realização de normas jurídicas para regular as relações trabalhistas. Conforme Ruprecht (1995), o simples diálogo entre as partes com a troca de informações já caracteriza a Negociação Coletiva. Observado um diálogo coletivo por meio da valorização do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, e o princípio de indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a regra é a indisponibilidade de direitos trabalhistas.

A metodologia bibliográfica sobre o tema, se iniciou na pesquisa em estudar outros autores relacionados ao mesmo tema, fazendo relações com a legislação antes e depois do marco da Reforma Trabalhista de 2017.

O estudo pretende demonstrar o quanto é importante esse estudo e o quanto que essa Reforma Trabalhista de 2017 trouxe um extenso corpo de jurisprudências na relação de empregadores e empregados

A presente pesquisa traz em seu capítulo 1, um resgate histórico sobre a constitucionalização da negociação coletiva de trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso. No capítulo 2, aprofunda o que trouxe para o direito trabalhista a Reforma Trabalhista de 2017 e a precarização trazida para o trabalhador. Por fim, no capítulo 3, traz-se uma análise jurisprudencial pós-reforma, precisamente em uma análise crítica ao julgado pelo STF no Tema 1046.

1 O PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO

Diversos dispositivos constitucionais mencionam e valorizam a negociação coletiva de trabalho. O artigo 7º, em seus incisos VI³, XIII⁴, XIV⁵ e XXVI⁶, demonstra a centralidade da negociação para a modulação de direitos trabalhistas.

Ainda na Carta Magna de 1988, traz a liberdade sindical e negociação em seu artigo 8º, em seu inciso VI⁷, assegurando a liberdade sindical para a negociação coletiva, reforçando a autonomia dos sindicatos de trabalhadores e empregadores para estabelecerem normas aplicáveis às categorias. No artigo 114, ao tratar da competência da Justiça do Trabalho, incentiva a solução dos conflitos coletivos por meio da negociação, inclusive como pressuposto para o ajuizamento do dissídio coletivo.

Essa elevação da negociação coletiva ao nível constitucional confere maior legitimidade e força jurídica aos instrumentos normativos dela decorrentes (Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho). A Constituição reconhece a capacidade das partes sociais de autocomporem seus interesses, adaptando as condições de trabalho às especificidades de cada setor e empresa. (RUPRECHT, 1995).

³Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

⁴Art 7º (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

⁵Art. 7º (...) XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

⁶Art. 7º (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁷Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

O princípio da vedação ao retrocesso social, embora não esteja explicitamente previsto na Constituição Federal, é amplamente reconhecido pela doutrina e jurisprudência como um corolário do Estado Democrático de Direito e dos objetivos fundamentais da República, especialmente a construção de uma sociedade justa e solidária (art. 3º, I, CF) e a busca pelo bem-estar social (art. 193, CF), que pode ser entendido da seguinte forma:

O princípio do não retrocesso social caracteriza-se pela ideia de que os ganhos sociais e econômicos, após serem realizados, jamais poderão ser ceifados ou anulados, passando a ser uma garantia constitucional. Com isso, qualquer direito social consagrado jamais poderá simplesmente sair de cena. Se olharmos o histórico dos direitos sociais, perceberemos a imensa conquista obtida no século passado. Diante dessas conquistas, muito se fala em relativizar esses preceitos, mas especificamente os que dizem respeito aos trabalhadores. (AFONSO, 2007, p. 243).

No âmbito do Direito do Trabalho, o princípio da vedação ao retrocesso social implica que os direitos sociais trabalhistas, uma vez conquistados e consolidados, seja por via legislativa, administrativa, negocial ou jurisprudencial, não podem ser suprimidos ou reduzidos injustificadamente. Qualquer medida que implique um retrocesso no patamar de proteção social já alcançado deve ser vista com ressalvas e exige uma fundamentação robusta, demonstrando a existência de uma necessidade premente e de medidas compensatórias ou alternativas equivalentes.

Na negociação coletiva, o princípio da vedação ao retrocesso social atua como um limite à autonomia das partes. Embora a Constituição prestigie a capacidade dos atores sociais de negociarem as condições de trabalho, essa autonomia não é absoluta. Os instrumentos coletivos não podem validamente eliminar ou reduzir direitos considerados como um patamar civilizatório mínimo, que inclui normas constitucionais, tratados internacionais de direitos humanos e outros direitos fundamentais indisponíveis.

A negociação coletiva não poderia, em regra, reduzir o valor do salário mínimo, o percentual do FGTS, o direito ao 13º salário ou a duração do período de férias, pois são direitos constitucionalmente assegurados como mínimos. Cláusulas normativas que revogam direitos já consolidados em instrumentos coletivos anteriores, sem uma justificativa razoável e sem a instituição de novas vantagens compensatórias, podem ser consideradas inválidas à luz do princípio da vedação ao retrocesso social.

A aplicação do princípio da vedação ao retrocesso social na negociação coletiva nem sempre é linear e gera debates. A Reforma Trabalhista de 2017, ao ampliar a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT), reacendeu a discussão sobre os limites dessa autonomia negocial e a extensão da proteção contra o retrocesso.

A essência do princípio reside na ideia de que o desenvolvimento social e a conquista de direitos não devem ser desfeitos sem uma justificativa muito forte. Uma vez que a sociedade atinge um determinado patamar de proteção aos trabalhadores, qualquer tentativa de diminuir esses direitos encontra forte resistência jurídica e social.

O princípio serve como um parâmetro para analisar a constitucionalidade de leis que buscam alterar direitos trabalhistas. Se uma nova lei reduzir significativamente um direito social já consolidado sem apresentar uma justificativa plausível e medidas compensatórias, ela pode ser considerada inconstitucional por violar o princípio da vedação ao retrocesso.

Ao interpretar leis e regulamentos trabalhistas, os tribunais tendem a adotar a interpretação que melhor se harmonize com a progressividade dos direitos sociais e evite retrocessos.

Como já mencionado, a autonomia negocial não é ilimitada. O princípio da vedação ao retrocesso impede que a negociação coletiva elimine ou reduza direitos que representam um núcleo essencial de proteção ao trabalhador, mesmo que haja acordo entre as partes. A justificativa para essa limitação é a proteção da parte hipossuficiente na relação de trabalho e a manutenção de um patamar civilizatório mínimo.

A aplicação do princípio muitas vezes envolve a análise da proporcionalidade e da 3299
razoabilidade das medidas que implicam retrocesso. A "necessidade premente" geralmente se refere a situações excepcionais, como graves crises econômicas que ameaçam a própria sustentabilidade do sistema. Mesmo nesses casos, a medida regressiva deve ser a menos gravosa possível e vir acompanhada de medidas compensatórias ou alternativas equivalentes que mitiguem os impactos negativos sobre os trabalhadores.

Uma negociação coletiva que visasse eliminar o direito ao adicional de insalubridade em atividades comprovadamente insalubres seria, em princípio, inválida por representar um retrocesso em um direito fundamental à saúde e segurança no trabalho.

Uma lei que aumentasse a jornada de trabalho sem a correspondente majoração salarial ou outras compensações poderia ser questionada sob a ótica do princípio da vedação ao retrocesso.

O princípio da vedação ao retrocesso social coloca uma importante tensão com as demandas por flexibilização das relações de trabalho, muitas vezes defendidas sob o argumento da necessidade de adaptação às novas realidades econômicas e tecnológicas. O desafio reside em

encontrar um equilíbrio que permita a modernização das relações de trabalho sem, contudo, sacrificar direitos sociais fundamentais e regredir nos níveis de proteção já alcançados.

Em resumo, o princípio da vedação ao retrocesso social é um pilar fundamental para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil, atuando como um freio a medidas que buscam diminuir injustificadamente o patamar de proteção social já conquistado. Sua aplicação exige uma análise cuidadosa das justificativas apresentadas e das medidas compensatórias propostas, buscando sempre a manutenção e a progressividade dos direitos dos trabalhadores.

2 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A PRECARIZAÇÃO PROMOVIDA PELO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) introduziu alterações significativas na legislação trabalhista brasileira, sendo um dos pontos mais debatidos a prevalência do negociado sobre o legislado. Essa mudança legislativa ampliou a autonomia dos acordos e convenções coletivas de trabalho para dispor sobre diversos aspectos das relações de trabalho, mesmo que de forma diferente do previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A intenção declarada da reforma era modernizar as relações de trabalho, gerar empregos e estimular a negociação coletiva como forma de adaptar as normas às especificidades de cada setor e empresa. No entanto, essa alteração também levantou sérias preocupações quanto à potencial precarização dos direitos trabalhistas. (PRADO, 2023)

3300

A possibilidade de negociar condições de trabalho menos favoráveis do que as previstas na lei abre a porta para a redução de direitos considerados básicos. Em um cenário de desequilíbrio de poder entre empregadores e empregados (especialmente em contextos de alta taxa de desemprego ou fragilidade sindical), os trabalhadores podem se sentir pressionados a aceitar acordos que diminuam suas proteções.

A reforma permitiu maior flexibilidade na negociação da jornada, incluindo o banco de horas e a jornada 12x36. Embora possa haver situações em que essa flexibilidade seja benéfica para ambas as partes, em outros casos, pode levar a jornadas exaustivas e prejuízos à saúde do trabalhador, especialmente se não houver mecanismos de controle e compensação adequados.

A reforma possibilitou a negociação de formas de remuneração variáveis que não necessariamente se incorporam ao salário, como prêmios. Embora possa incentivar a produtividade, essa flexibilidade pode reduzir a segurança financeira do trabalhador, tornando

sua renda mais instável e dificultando o acesso a direitos como férias e 13º salário calculados sobre uma base salarial fixa.

A reforma também impactou o financiamento dos sindicatos, o que, para muitos, contribuiu para o seu enfraquecimento. Sindicatos com menor poder de barganha podem ter dificuldades em negociar acordos que realmente protejam os interesses dos trabalhadores, aumentando o risco de concessões prejudiciais.

A valorização excessiva do negociado em detrimento da lei pode enfraquecer a proteção coletiva dos trabalhadores, incentivando a negociação individual em condições desfavoráveis ao empregado.

A possibilidade de redução do intervalo para refeição e descanso por meio de negociação coletiva (com a devida contrapartida) gerou debates sobre os limites da autonomia negocial em relação a normas de saúde e segurança do trabalho.

A reforma inicialmente permitia, sob certas condições, o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres, o que foi alvo de críticas e posteriormente alterado por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF).

A possibilidade de acordo individual ou coletivo para quitação anual de obrigações trabalhistas levantou preocupações sobre a renúncia de direitos futuros por parte dos trabalhadores.

A aplicação da prevalência do negociado sobre o legislado continua sendo um tema de intenso debate jurídico. O STF, ao analisar casos concretos, tem buscado definir os limites dessa autonomia negocial, reafirmando que direitos constitucionais e normas de ordem pública não podem ser suprimidos ou reduzidos pela negociação coletiva. O princípio da vedação ao retrocesso social também é invocado como um limite importante a essa flexibilização.

Embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha buscado valorizar a negociação coletiva como ferramenta de adaptação das normas trabalhistas, a ampliação da prevalência do negociado sobre o legislado trouxe consigo o risco de precarização dos direitos dos trabalhadores. A efetiva proteção contra essa precarização depende da atuação vigilante dos sindicatos, da interpretação da legislação pelos tribunais à luz dos princípios constitucionais e da capacidade dos trabalhadores de exercerem sua autonomia de forma informada e equilibrada. O debate sobre os limites e os impactos dessa mudança legislativa ainda está em curso no cenário jurídico e social brasileiro.

3 AS CONTROVÉRSIAS QUE O TEMA 1046, STF TROUXE PARA O DIREITO TRABALHISTA EM NORMA COLETIVA

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe diversas e significativas alterações no Direito do Trabalho brasileiro, impactando profundamente a jurisprudência - conjunto de decisões e interpretações dos tribunais. A jurisprudência trabalhista tem se adaptado e, em alguns casos, redefinido entendimentos consolidados.

É importante notar que o processo de consolidação de uma nova jurisprudência após uma reforma tão ampla leva tempo, e muitas questões ainda são objeto de debates e pacificação nos tribunais superiores, incluindo o Supremo Tribunal Federal (STF).

O Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal (STF) trouxe uma mudança significativa nas relações trabalhistas, consolidando a prevalência do negociado sobre o legislado em determinados aspectos. A tese firmada pelo STF foi a seguinte:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (TEMA 1.046, STF)

Em termos práticos, isso significa que o STF reconheceu a constitucionalidade de normas coletivas (acordos ou convenções coletivas de trabalho) que estabeleçam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas previstos em lei, que não é mais necessário que a norma coletiva explicitamente as vantagens compensatórias para a limitação ou afastamento de um direito. A adequação setorial negociada, ou seja, a própria negociação coletiva que levou àquele pacto, já seria um fundamento.

Além disso, a decisão não é irrestrita. Há um limite claro: os acordos e convenções coletivas devem respeitar os direitos absolutamente indisponíveis. Isso significa que direitos considerados fundamentais e que garantem um patamar civilizatório mínimo ao trabalhador não podem ser suprimidos ou reduzidos por negociação coletiva.

Embora o Tema 1046 do STF tenha sido saudado por muitos como um avanço na segurança jurídica e na autonomia da negociação coletiva, ele também é alvo de críticas contundentes, especialmente por parte de setores ligados aos trabalhadores, juristas trabalhistas e defensores dos direitos sociais.

O principal argumento crítico é que a decisão ignora a profunda assimetria de poder existente entre empregadores e empregados. Em um cenário de alto desemprego e fragilidade sindical (especialmente após a reforma trabalhista de 2017 que enfraqueceu o financiamento

sindical), os trabalhadores estariam em posição de desvantagem para negociar, podendo ser forçados a aceitar condições menos favoráveis em acordos coletivos para manter seus empregos.

Outra crítica a considera é o temor de haver uma "corrida para o fundo", onde empresas competem entre si rebaixando condições de trabalho via negociação coletiva, pressionando sindicatos a aceitarem a redução de direitos para garantir a competitividade das empresas ou a própria subsistência do emprego.

A tese do STF não especifica exaustivamente quais seriam os "direitos absolutamente indisponíveis". Essa indefinição gera insegurança jurídica e abre margem para diferentes interpretações, o que pode levar a disputas judiciais e a uma contínua judicialização para definir esses limites. Há o risco de que, na prática, poucos direitos sejam de fato considerados "absolutamente indisponíveis", permitindo que muitos direitos trabalhistas, antes considerados intocáveis, sejam flexibilizados

Essa supressão de direitos trabalhistas, traz para o trabalhador uma maior vulnerabilidade a acordos que não são, necessariamente, em seu benefício. Essa prevalência do negociado sobre o legislado pode desviar a atenção das garantias legais e constitucionais, deixando os trabalhadores sem um mínimo de proteção que deveria ser assegurada por lei.

Pode haver, também, um maior desequilíbrio de poder, pois nem sempre as negociações coletivas são equilibradas. A posição de força das empresas pode influenciar os acordos, comprometendo a proteção dos trabalhadores. Além disso, a prevalência do negociado pode dificultar a fiscalização e o monitoramento da aplicação dos direitos trabalhistas, especialmente se as empresas não se responsabilizam em garantir a proteção mínima. 3303

A possibilidade de acordos que limitam direitos pode aumentar a desigualdade entre trabalhadores, pois alguns podem ter mais poder de negociação do que outros, resultando em condições de trabalho diferentes. Questiona-se a ideia de que a negociação coletiva, por si só, é suficiente para equilibrar as relações de trabalho quando a legislação, que deveria garantir um patamar mínimo civilizatório, é relativizada.

O Tema 1046, ao dar maior poder de negociação aos sindicatos (mas também de flexibilização), pode expô-los a pressões ainda maiores por parte das empresas, especialmente aqueles com menor capacidade de mobilização. Sem sindicatos fortes e representativos, a "autonomia da vontade coletiva" pode se tornar uma ficção, com as empresas ditando as regras e os sindicatos sendo compelidos a aceitá-las.

A decisão é vista por muitos como um retrocesso em relação a conquistas históricas dos

trabalhadores, que foram arduamente obtidas e consolidadas na legislação ao longo de décadas. Permitir que acordos coletivos rebaixem essas condições pode abrir um precedente perigoso para a supressão gradual de direitos.

Em resumo, as críticas ao Tema 1046 do STF giram em torno da tensão entre a autonomia da vontade coletiva e a proteção social do trabalho. Embora haja o reconhecimento da importância da negociação para a adaptabilidade das relações de trabalho, o temor predominante entre os críticos é que a decisão do STF, aliada a outras medidas de flexibilização, possa impulsionar um cenário de precarização generalizada e de enfraquecimento da proteção aos trabalhadores no Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A jurisprudência trabalhista após a Reforma de 2017 tem passado por um período de intensas mudanças e adaptações. Embora a Lei tenha buscado trazer maior flexibilidade e segurança jurídica para as relações de trabalho, a atuação do TST e, principalmente, do STF, tem sido fundamental para interpretar e, em alguns casos, mitigar os impactos de certas previsões da Reforma, garantindo a proteção de direitos fundamentais dos trabalhadores. A compreensão dessas alterações é essencial para advogados, magistrados, e todos os envolvidos no Direito do Trabalho.

3304

Apesar de o Supremo Tribunal Federal (STF) ser fundamental por zelar pelo cumprimento da Constituição Federal, no tocante ao Direito do Trabalho tem se mostra muito mais favorável as questões econômicas a sociais. Isso está claro, por exemplo, no próprio Tema 1046 do STF, de repercussão geral, que trata da validade de normas coletivas de trabalho que limitam ou restringem direitos trabalhistas não assegurados constitucionalmente, enfatizando que é constitucional reduzir direitos, onde a maioria do discurso da corte é de muitas vezes rechaçar a matéria laboral.

Na verdade, as convenções e os acordos coletivos de trabalho não deveriam prevalecer quando estão em pauta direitos fundamentais sociais, como é o caso do direito a horas extras decididos no referido Tema, que são expressamente reconhecidos pelo rol do artigo 7º da Constituição da República de 1988, que integram o patrimônio jurídico mínimo do trabalhador brasileiro.

A crítica central ao Tema 1046 do STF, que validou a prevalência do negociado sobre o legislado (desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis), reside precisamente

no receio de que essa decisão possa levar a uma precarização generalizada e ao enfraquecimento da proteção aos trabalhadores no Brasil.

A precarização do trabalho via flexibilização de direitos contribui para a deterioração da renda e das condições de vida dos trabalhadores, agravando a desigualdade social. Menos direitos significam menos proteção, menos segurança e, muitas vezes, salários mais baixos ou condições de trabalho mais exaustivas.

Em suma, a crítica à precarização e ao enfraquecimento da proteção aos trabalhadores, decorrentes do Tema 1046, baseia-se na percepção de que a decisão, embora possa trazer maior segurança jurídica para as empresas, desequilibra a balança em favor do capital, em detrimento dos direitos sociais e da dignidade do trabalho, em um contexto onde as garantias legislativas seriam cruciais para assegurar um patamar mínimo civilizatório.

Apesar de ter passado quase oito anos desde a promulgação da Lei 13.467/17, percebemos que há muito a evoluir de verdade a melhorar essa relação de trabalho e o trabalhador ser tratado dignamente como é trazido pela Constituição Federal. E de tudo o que foi pesquisado até aqui, firmamos o entendimento que a Reforma Trabalhista demonstra um retrocesso ao constitucionalismo social trabalhista, levando o que foi construído há mais de 100 anos de luta com a desestruturação da proteção dos direitos trabalhistas.

3305

REFERÊNCIAS

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. Direitos sociais e o princípio do não retrocesso social. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: RT, ano 33, n. 124, p. 243, jan./mar. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/173499> . Acesso em: 07 mai. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 (1943) **Consolidação das Leis do Trabalho**, Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º de Maio de 1943.

BRASIL. Lei 13.467 (2017). **Reforma Trabalhista**, Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 de julho de 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1.046**. Ementa: são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 02 jun. 2025.

MOURA, Felipe da Costa Lima; BARROSO, Fábio Túlio. O NOVO MODELO DE NEGOCIAÇÃO SOLETIVA IMPLEMENTADA PELA REFORMA TRABALHISTA: UM RETROCESSO AO CONSTITUCIONALISMO SOCIAL?. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho, n. 27, p. 249, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/249>. Acesso em: 24 out. 2024.

PRADO, Alana Cristina Martins Gomes. **A autonomia da vontade coletiva e a proteção dos direitos fundamentais do trabalho**: análise da flexibilização das normas trabalhistas por meio da negociação coletiva à luz da racionalidade constitucional nas decisões do STF. 2023. 167f. Fortaleza. Disponível em: <https://biblioteca.sophia.com.br/terminal/9575/acervo/detalhe/129310>. Acesso em: 21 set. 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Negociação coletiva como eixo central do direito do trabalho. **Revista Medium**, São Paulo, Out. 2023. Disponível em: <https://trtsp2.medium.com/negocia%C3%A7%C3%A3o-coletiva-como-eixo-central-do-direito-do-trabalho-2f26cac2a2e5>. Acesso em 07 mai. 2025.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.