

## A reforma trabalhista pela Lei n.º 13.467/2017: a prevalência do negociado sob o legislado como um novo paradigma

Ana Maria Silva Souza<sup>1</sup>

Paulo Marques Alves<sup>2</sup>

### INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista ocorrida em 2017 alterou mais de 100 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta reforma constituiu parte de um conjunto de medidas que convergem para o propósito de flexibilização das relações de trabalho, alargando os poderes do empregador de negociar os seus parâmetros, e privilegiando a supremacia do negociado sob o legislado. Além disto, diminuiu a capacidade de representação dos trabalhadores pelos sindicatos, reduziu o acesso à justiça e aumentou o trabalho informal (ALLAN, 2019)<sup>3</sup>.

Em relação à prevalência do negociado sobre a lei, diversos aspectos merecem ser destacados. Antes da reforma, os acordos e as convenções coletivas de trabalho, além de respeitarem o patamar mínimo garantido legalmente, visavam favorecer o trabalhador no sentido de conceder benefícios não previstos em lei. Assim, o negociado estava subordinado ao legislado.

Contudo, a Lei n.º. 13.467/2017<sup>4</sup> inverteu esse entendimento ao estabelecer, em seu artigo 611º-A, a prevalência da negociação sobre o legislado. Isto se identifica frontalmente em várias questões, a exemplo das relacionadas à jornada de trabalho, ao banco de horas, ao intervalo de intrajornada, dentre outras igualmente relevantes. A prevalência do acordado sobre o legislado resulta, em última análise, na redução de garantias e benefícios concedidos ao trabalhador.

Todavia, o que chama a atenção é o quanto que as mudanças nas relações trabalhistas estão ocorrendo sempre no sentido de abolir direitos e garantias dos

---

<sup>1</sup> Advogada, Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, Especialista em Direito Médico e da Saúde. E-mail: [mariasouza.ana04@gmail.com](mailto:mariasouza.ana04@gmail.com)

<sup>2</sup> Doutor em Sociologia, Professor Auxiliar do Departamento de Sociologia da Escola de Sociologia e Políticas Públicas do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa. E-mail: paulo.alves@iscte-iul.pt

<sup>3</sup> ALLAN, N. A. A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Brasília, v. 8, n.º. 73, p. 133-139, nov. 2018.

<sup>4</sup> BRASIL. **Lei n.º. 13.467, de 13 de junho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º. 5.452, de 10 de maio de 1943, e as Leis n.º. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, n.º. 8.036, de 11 de maio de 1990, e n.º. 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

trabalhadores, configurando retrocesso social, o que é vedado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988)<sup>5</sup>. Muitos doutrinadores entendem que a todos os direitos sociais se aplica o princípio da proibição ao retrocesso social, que assegura proteção aos direitos fundamentais. Nesta esteira cabe destacar que também os princípios específicos justralhistas buscam conferir a mesma garantia, com destaque para o princípio da proteção do hipossuficiente, o qual constitui um paradigma do direito de trabalho.

Traçadas essas breves considerações, registra-se que a questão que norteou este estudo foi se há uma mudança de paradigma do direito do trabalho trazida pela Reforma Trabalhista com a supremacia do negociado sobre o legislado? Para a realização do mesmo foi definido como objetivo discutir a ameaça de mudança de paradigma trazida pela Reforma Trabalhista pela Lei nº. 13.467/2017 quando essa reforma trás subjacente o predomínio do negociado em detrimento da lei. Assim, considera-se que estudos em torno do tema se revestem em contribuições para fomento ao debate no meio acadêmico, o qual constitui espaço de aprendizado e de troca com todos os atores sociais.

## **REFORMA TRABALHISTA**

Segundo Krein, Gimenez e Santos (2018, p. 16)<sup>6</sup> “a estratégia de reformas liberais, centrada na redução de custos e maior flexibilidade [...], revela uma dimensão regressiva, do ponto de vista econômico e social, para um país continental como o Brasil”. Considerando as reflexões trazidas pelos autores, diversos países que realizaram reformas na última década não conseguiram comprovar o ganho relativo ao crescimento do índice de emprego, ao contrário, o que se verifica é, em geral, estagnação do crescimento econômico. Essas reformas estão ocasionando uma reconfiguração das relações de trabalho no mundo, desencadeando mudanças desestruturantes da proteção social.

No que diz respeito ao cenário brasileiro – tendo em vista o perfil econômico, político e cultural do país marcado por grandes desigualdades – o tipo de reforma realizada acentua, mais ainda, esse caráter. As medidas com foco na competitividade, baseada em mudanças realizadas em outros países, ignora as peculiaridades e a forma

---

<sup>5</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

<sup>6</sup> KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2018.

como o mercado se estrutura. Ademais, o caráter imperioso da reforma, permite o questionamento se o governo considerou implementar outras medidas menos lesivas à sociedade (MARTINEZ, 2020)<sup>7</sup>.

Pode-se dizer que a reforma trabalhista impactou as relações de trabalho, dificultando a vida do trabalhador. Para ilustrar, tem-se como exemplo as alterações das vedações contidas no artigo 611º-B da CLT, dispositivo que versa sobre direitos assegurados constitucionalmente que nem poderiam ser negociados mediante autorização infraconstitucional. É o caso do inciso III (depósitos mensais e indenização do FGTS), além dos incisos IV (salário mínimo), V (13º salário), VI (remuneração do trabalho noturno superior à do diurno), VII (proteção salarial), IX (repouso semanal remunerado) e o inciso X (adicional de 50% das horas extras).

Seguindo ainda quanto às vedações no artigo 611º-B, citam-se o XI (direito às férias e terço de férias), XV e XXX (proteção do mercado de trabalho da mulher) e XVI (aviso prévio proporcional). Os impactos relativos à saúde e à segurança também se refletem nas alterações dos incisos XVII (normas de saúde, higiene e segurança), XVIII (adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas) e XX (seguro contra acidentes de trabalho). Por fim, não menos importante, os incisos XXI (prazo prescricional), XXII (isonomia salarial), XXIII e XXIV (proteção ao trabalho infantil), XXV (isonomia entre empregados e avulsos), XXVII (direito de greve), entre outros.

Questão particularmente séria recai sobre o tópico da arrecadação para a seguridade social. Todo impacto da não geração de empregos tem reduzido a projeção de aposentadoria. Não por acaso, a reforma trabalhista foi seguida pela reforma da previdência social.

## **SUPREMACIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Embora a nova lei tenha trazido óbices à negociação de alguns direitos, conforme previsão do artigo 611º-B, quando o assunto é negociação, faz-se necessário considerar as condições socioeconômicas e culturais locais da população que vive do trabalho. A crise política e econômica aumenta permanentemente a proletarianização dos que trabalham e gera desemprego. Entende-se que instala um círculo vicioso, pois o contingente de desempregados retroalimenta a precarização do mercado de trabalho e vice-versa.

---

<sup>7</sup> MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

A prevalência do acordado sobre o legislado resulta, em última análise, na redução de garantias e benefícios concedidos ao trabalhador. O disposto no artigo 8º, § 3º, da Lei nº. 13.467/2017, é mais um elemento que reforça esse entendimento, uma vez que a análise de convenções e acordos coletivos, no âmbito da Justiça do Trabalho, deverá ater-se, exclusivamente, à conformidade dos elementos fundamentais do negócio jurídico. Assim, é incontestável o entendimento de que a reforma trabalhista contraria garantias constitucionais.

Caso fosse necessário eleger uma nota de corte característica do conteúdo da reforma, sem dúvida alguma ela residiria no prestígio à autonomia da vontade. Essa autonomia privada foi privilegiada no aspecto individual, abrindo-se maior espaço para a negociação direta entre as partes da relação de emprego. Isso se verifica na pactuação do banco de horas (artigo 59º, § 5º CLT), na jornada 12 por 36 (artigo 59º-A CLT ) e na extinção de contrato por comum acordo (artigo 484º-A), para se destacar apenas alguns exemplos.

É importante notar que a preponderância mais significativa foi conferida à autonomia privada coletiva. Resta claro a ampliação do espaço de incidência da negociação coletiva sobrelevada em especial com a inclusão dos artigos 611º-A e 611º-B à CLT. Percebe-se, como certo, que este último, apesar de versar sobre os objetos ilícitos de negociações coletivas, na prática, reforça o rol “exemplificativo” contido no artigo 611º-A da CLT

Não é de agora a constatação crescente da importância da autonomia privada no universo das fontes normativas das relações de trabalho, calcada em especial na incapacidade inerente da norma estatal positivada de disciplinar adequadamente a multiplicidade de situações e circunstâncias específicas de cada atividade empresarial e laboral. Destaca Santos (2016, p. 85)<sup>8</sup> que:

A insuficiência das fontes jurígenas clássicas do direito estatal como respostas normativas à complexa conflituosidade social contribui para a expansão de outros centros de produção jurídica, por meio de incremento de métodos alternativos e não convencionais de solução de conflitos e de promoção de direitos; sendo os novos movimentos sociais reconhecidos como fontes não estatais de “direitos comunitários” emergentes e autônomos.

---

<sup>8</sup> SANTOS, E. R. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016

Torna-se evidente que, em se tratando do exercício da autonomia privada coletiva, esse pluralismo jurídico é apenas parcial. Isso ocorre porque o caráter cogente das normas oriundas da negociação coletiva é amparado pelo direito positivo estatal, seja pela CRFB/1988, seja pela legislação infraconstitucional. É o caso dos artigos introduzidos pela reforma trabalhista que, ao mesmo tempo em que reconhecem essa fonte de direito, também estabelecem seus limites.

Isso não significa que a existência dos contratos coletivos, no aspecto da sua realidade prática e na sua capacidade de disciplinar as relações de trabalho se deva única e exclusivamente em função da norma heterônoma imposta pelo Estado, mas não há dúvida, conforme já lecionava Hans Kelsen (1998, p. 171)<sup>9</sup>, que:

A norma jurídica geral é sempre uma simples moldura dentro da qual há de ser produzida a norma jurídica individual. Mas esta moldura pode ser mais larga ou mais estreita. Ela é o mais larga possível quando a norma jurídica geral positiva apenas contém a atribuição de poder ou competência para a produção da norma jurídica individual, sem preestabelecer seu conteúdo.

Ainda que o Estado possa agir coercitivamente, de forma a restringir a esfera de atuação particular e da autonomia privada coletiva, não se pode negar o fato de que a sua existência não depende exclusivamente de um ato de criação estatal. Na mesma medida em que se amplia o espaço de atuação da sociedade civil para a definição do conteúdo de seus direitos e obrigações recíprocas, reduz-se o papel do Estado como agente regulador. Dessa forma, quanto maior for a moldura legal dentro da qual os partícipes da relação de emprego possam definir seus critérios, menor será a intervenção do poder público nessas relações particulares.

Destaca-se que no Brasil, antes da reforma, era perceptível a existência de um modelo de negociação coletiva de natureza autoritária, caracterizada pela subordinação da negociação coletiva às proibições e controle do aparelho estatal. Todavia, atualmente, a ampliação significativa da esfera de atuação da autonomia privada coletiva parece indicar um deslocamento para modelos mais democráticos de negociação. Neste caso, o Estado estabelece normas mínimas que limitem a atuação dos particulares (Delgado 2017)<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> KELSEN, H.. **Teoria pura do direito**. 6 ed. São Paulo: Martins Fontes, (1998).

<sup>10</sup> DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

Um aspecto preocupante que ocorreu com a reforma é o de que se privilegia a negociação entre as partes, mas se enfraquece as estruturas que aumentam o poder de barganha dos trabalhadores. Por consequência, “estes chegam às negociações mais enfraquecidos” (CARVALHO, 2017, p. 93)<sup>11</sup>. Tais negociações podem levar a limitações econômicas, gerando uma permanente situação de crise, que alimenta desemprego e a rotatividade dos trabalhadores dentro da atividade econômica.

Para se analisar o mote do negociado sobre o legislado como novo paradigma, se faz necessário rever alguns conceitos e fundamentos do direito do trabalho, bem como entender o conceito epistemológico da palavra “paradigma”, identificando quais são os predominantes nas relações de trabalho e como estes foram construídos.

## **O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A RUPTURA DE PARADIGMAS DO DIREITO DO TRABALHO**

Segundo Bervique (2005)<sup>12</sup>, o termo “paradigma surgiu pela primeira vez no século XX, no livro de Thomas Kuhn, intitulado: a estrutura da revolução científica”. Para Kuhn, filósofo e físico da ciência, paradigma pode ser entendido como qualquer campo de investigação e de experiência que está na origem da evolução científica.

O termo paradigma tem sido, desde o seu surgimento, utilizado em diversas áreas do conhecimento e com múltiplos significados. Costa (2020)<sup>13</sup>, redefine o conceito, extrapolando o sentido original proposto por Kuhn, vendo-o como “uma técnica [...] para a solução de problemas” (COSTA, 2020, p. 16). Visando elucidar o sentido atribuído ao termo, Santos (2021, p. 1)<sup>14</sup>, infere que:

Para Kuhn, a ciência desenvolver-se-ia pela criação e abandono de paradigmas, modelos consensuais adotados pela comunidade científica de uma época. Depois do estabelecimento de um paradigma, haveria um período histórico em que os cientistas desenvolveriam as noções e problemas a partir do paradigma adotado.

---

<sup>11</sup> CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Brasília, n. 63, p. 81-94, 2017.

<sup>12</sup> BERVIQUE, J. A. Refletindo sobre paradigmas. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, Garça, a. 3, n. 5, p. 1-8, 2005.

<sup>13</sup> COSTA, A. C. R. Os paradigmas de Thomas Kuhn. **Primeiros Escritos**, São Paulo, n. 10, p. 11-33, 2010.

<sup>14</sup> SANTOS, W. J. P. **A noção de paradigma pensada por Thomas Kuhn**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/filosofia/a-nocao-paradigma-pensada-por-thomas-kuhn.htm>. Acesso em 20 de maio de 2021.

Quando um paradigma é questionado, surge uma situação de crise, a qual pode levar ao surgimento de um novo paradigma em substituição ao anterior. Vale ressaltar que essa substituição pode ser total ou parcial. Isto ocorre não por que o novo paradigma seja melhor do que o anterior, mas por que representa os interesses do contexto histórico do momento (SANTOS, 2020).

Considera-se apropriados os apontamentos de Thomas Kunh para a compreensão dos paradigmas na ciência em estudo. Existem ciências monoparadigmáticas, aquelas onde um paradigma (ou teoria) é hegemônico, e ciências pluriparadigmáticas, onde não existe um paradigma dominante, mas sim vários paradigmas (várias teorias), como é o caso do direito. Uma teoria é composta por conceitos e relações entre conceitos, e estes a moldam.

Historicamente, a nível mundial, o ramo justabalhista se desenvolveu num cenário de profundas desigualdades sociais (MARTINEZ, 2020). Ainda no século XIX foi criado um conjunto de normas legais de caráter protecionista das relações de trabalho tendo como base a intervenção do Estado. No Brasil, esse aparato à época foi designado como legislação industrial, da qual, segundo a doutrina, se originou a CLT.

Ressalta-se que a intervenção do Estado para a efetivação do direito do trabalho é uma das características principais dos direitos sociais. O reconhecimento e a concretização desses direitos são os fundamentos do Estado democrático de direito, visando a proteção daqueles considerados hipossuficientes. Estes direitos foram positivados nas constituições democráticas, por um fenômeno chamado de constitucionalismo social, o qual se pode afirmar representa um paradigma estruturante dos direitos trabalhistas.

Segundo Delgado, o constitucionalismo ocidental evoluiu, passando por três paradigmas: o primeiro denominado de Estado Liberal, o segundo de Estado Social e o terceiro, o atual paradigma, designado como Constitucionalismo Humanista e Social. O primeiro paradigma, conhecido por “Estado Liberal” foi representado por conquistas institucionais e jurídicas no campo das liberdades individuais e políticas, galgando garantias e direitos chamados de “primeira geração.” Já o segundo paradigma, fundamento do “Estado Social”, surgido no pós-segunda guerra mundial, se caracteriza pela intervenção do Estado na economia e pela busca por justiça social, trouxe para as constituições as primeiras normas de direitos sociais (DELGADO; DELGADO, 2017).

O terceiro paradigma se encontra representado pela CRFB/1988, sendo conhecido por constitucionalismo humanista. Este despontou a partir de 1946, na Europa Ocidental, difundindo-se por vários países, entre eles: França (1946), Itália (1947), Alemanha (1949), Portugal (1976) e Espanha (1978). Nascimento e Nascimento (2014)<sup>15</sup> afirmam que tal constitucionalismo assegurou, por meio de um conjunto de leis, um regramento específico para proteção ao trabalho, emprego e melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Deste paradigma, se originam os princípios constitucionais do trabalho. Para Martinez (2020), estes são mandamentos potencializadores da justiça, conferindo interpretação mais ampla do direito. Em consonância com este entendimento, mas em outras palavras, Delgado (2005, p. 187)<sup>16</sup> afirma: “são diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, depois de inferidas, a ele se reportam, informando-o”.

No direito do trabalho brasileiro, é possível identificar como paradigmas mais relevantes, para fins deste estudo, a subordinação do trabalhador frente ao empregador, a hipossuficiência do trabalhador, a equidade e a indisponibilidade de direitos. Estes paradigmas derivam da necessidade de tutela das relações de trabalho por parte do Estado, as quais se caracterizam por desigualdade socioeconômica entre as partes. Vale salientar que essa ideia está materializada no princípio da proteção.

Considerando o que lecionam os citados autores, entre outros, destacam-se como princípios essenciais do próprio direito do trabalho: (I) princípio da proteção; (II) princípio da inalterabilidade contratual; (III) princípio da aplicação da condição mais benéfica; (IV) princípio da irrenunciabilidade de direitos; (V) princípio da continuidade da relação de emprego; e (VI) princípio da primazia da realidade.

Embora todos os princípios sejam relevantes para a interpretação das normas juslaborais na relação jurídica entre patrão e empregado, neste estudo, o recorte se fará acerca dos princípios da proteção e do princípio da irrenunciabilidade de direitos. A maioria da doutrina considera que o princípio da proteção se encontra dividido em dois tipos: avaliação interpretativa *in dubio pro operário* e aplicação da norma mais favorável. Ambos são distintos, muito embora pareçam iguais; enquanto o primeiro se refere a interpretação mais favorável de uma determinada norma, o outro faz alusão a normas

---

<sup>15</sup> NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva 2014.

<sup>16</sup> DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 04 ed. São Paulo: LTr, 2005.



distintas, sem se levar em conta existência de hierarquia entre as mesmas (CASSAR, 2017)<sup>17</sup>.

A relação coletiva de trabalho não se aplica ao princípio da proteção, pois as partes que nela se relacionam diretamente são empresa e sindicato, havendo, portanto, um equilíbrio de forças. No tocante ao princípio *in dubio pro operário*, a doutrina, em geral, considera que este não é automático, pois conforme ensina Martinez, diante de uma única disposição, onde há dúvidas e possibilidade de interpretações diversas deve se aderir àquela que seja mais favorável ao trabalhador (Martinez, 2020, p. 112). Em alguns dispositivos da CLT, este princípio está explícito, a exemplo dos artigos 818º e 477º.

Já em relação ao princípio da irrenunciabilidade de direitos, também conhecido por “princípio da indisponibilidade de direitos”, este é um juízo de valor que prevalece como um mandamento. Está consolidado no ordenamento jurídico em diferentes dispositivos, a exemplo do artigo 9º da CLT, que traz a seguinte regra: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943)<sup>18</sup>. Tendo em vista, o dispositivo acima descrito, o princípio está explícito não carecendo, portanto, de interpretação.

A introdução da relação de trabalho na lógica dos direitos fundamentais universais e indisponíveis confere ao direito laboral uma dimensão pública, dentro da qual o empregado se converte em um sujeito de direito fundamental, ou seja, possuidor de direitos invioláveis e inegociáveis. Nesse sentido, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, segundo Delgado (2017), figura como um princípio basilar. Dito de outra forma, este princípio constitui a marca fundamental do ramo justralhista especializado, de maneira que sem a sua presença e concretude na ordem jurídica brasileira não se poderia falar na própria existência do direito do trabalho.

Logo, percebe-se a correlação deste princípio com o da proteção, pois o objetivo final destes é o mesmo. Tem-se o fim precípua de proteger o trabalhador, inclusive de si próprio, colocando alguns direitos num patamar que não permite que sejam alvos de transação ou renúncia, com raras exceções para a transação. A título de exemplificação,

---

<sup>17</sup> CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: Método, 2017.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson, 2007.

<sup>18</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

citam-se os planos de demissão voluntária, onde o empregado pede o desligamento da empresa para receber uma indenização ofertada a um grupo de trabalhadores.

O direito do trabalho, por ser uma conquista das classes trabalhadoras, sabiamente dispõe de uma principiologia bastante utilizada pelos intérpretes, na busca pela melhor interpretação, com vistas à proteção dos obreiros. Segundo Carrion (2009, p. 21)<sup>19</sup>, “as normas de direito do trabalho são geralmente inafastáveis pela vontade das partes, salvo para conferir maior proteção ao empregado”. Esta “inafastabilidade”, tão festejada pela doutrina, constitui verdadeiro paradigma juslaboral e que confere legitimidade ao sistema de crenças construído, mas que resta violado pela Lei nº. 13.467/2017.

Identificam-se com a reforma trabalhista pela lei nº. 13.467/2017, diversas incongruências e as tentativas de ruptura com os paradigmas do direito do trabalho brasileiro. A reforma foi construída sobre bases neoliberais, a qual forja um contexto de submissão dos trabalhadores ao princípio da concorrência e da acumulação financeira. Em última análise, a reforma integra um conjunto de estratégias com foco na desconstrução da proteção social (DRUCK et al., 2019)<sup>20</sup>.

## **METODOLOGIA**

Esta é uma pesquisa descritiva, que utiliza uma abordagem qualitativa, possibilitando registro, discussão e análise a respeito da ameaça de mudança de paradigma trazida pela Reforma Trabalhista de 2017. Conforme Cervo, Bervian e Silva (2007)<sup>21</sup>, uma pesquisa do tipo descrita permite realizar as etapas necessárias ao estudo, correlacionando as múltiplas variáveis, resultando no entendimento da natureza do fenômeno estudado. Em relação à abordagem qualitativa esta pressupõe analisar e interpretar aspectos mais profundos do estudo, com maior nível de detalhamento, a fim de se alcançar uma análise mais complexa dos dados obtidos, revelando atitudes e tendências (ARAÚJO, 2013)<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> CARRION, V. **Comentários à consolidação das leis do trabalho: Legislação Complementar/Jurisprudência**. 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

<sup>20</sup> DRUCK, G.; DUTRA, R.; SILVA, S. C. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, maio/ago. 2019.

<sup>21</sup> CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson, 2007.

<sup>22</sup> ARAÚJO, R. A. V. Abordagem qualitativa na pesquisa em Administração: um olhar segundo a pragmática da linguagem. In.: IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade – EnEPQ, 03 a 05 de novembro de 2013. **Trabalhos Apresentados**, Brasília, EnEPQ196, p. 1-12, 2013. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEPQ196.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2021.

Este estudo recorreu a duas técnicas de observação, utilizadas em fases distintas. Numa primeira realizou-se levantamento bibliográfico e procedeu-se a análise documental; numa segunda, realizaram-se entrevistas semidiretivas. Para a pesquisa bibliográfica sobre a evolução e princípios do direito do trabalho, optou-se por pesquisa em livros de autores renomados sem delimitar o ano de publicação, considerando a relevante contribuição destes autores para a referida área do conhecimento. Todavia, no que tange aos estudos sociológicos e sobre a reforma trabalhista foram priorizados escritos dos últimos cinco anos, de modo a englobar entendimentos mais recentes.

Para efeito das entrevistas, definiu-se como universo os advogados especialistas em direito do trabalho. Dele foi extraído uma amostra do tipo qualitativo, tendo-se utilizado como critérios para a sua constituição: ser advogado com inscrição ativa na OAB-BA; ser graduado em direito há mais de cinco anos e ter atuação como advogado trabalhista nos últimos cinco anos. Foram selecionados 11 advogados por meio da técnica denominada “bola de neve”, em que um participante indica intencionalmente a participação de outro (APPOLINÁRIO, 2011)<sup>23</sup>, sendo o convite formalização através do preenchimento de formulário anexo a um Termo de Consentimento Livre Esclarecido, disponibilizado via *whatsApp*.

As entrevistas foram realizadas entre os meses de setembro e outubro de 2020, pós-elaboração e validação de um guião com 14 perguntas do tipo abertas. Utilizou-se como recurso para as entrevistas as plataformas Zoom ou Google Meet, as quais permitem a realização de videoconferência em tempo real, sendo as gravações destas realizadas por meio de dispositivo celular da pesquisadora. Todas as entrevistas foram transcritas, sendo posteriormente enviadas para validação pelos entrevistados e, em seguida, os dados foram submetidos a análise de conteúdo.

Quanto à análise, esta foi realizada considerando as lições de Laurence Bardin. Para a autora, a análise de conteúdo deve ser sistematizada, considerando três fases, as quais se definem como: pré-análise, exploração, tratamento e interpretação dos dados obtidos. Vale ressaltar que a categorização correta pressupõe duas fases anteriores que são o inventário e a classificação, de modo a organizar todos os dados tidos como brutos, podendo advir em função desta organização outros agrupamentos que se entender necessários.

---

<sup>23</sup> APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

De modo a observar a sistematização proposta por Bardin (1977)<sup>24</sup>, na fase chamada de pré-análise, realizou-se uma leitura geral de todo conteúdo obtido. Já na fase de exploração, elaborou-se o inventário das questões e respostas, bem como a criação das categorias de análise. Por fim, na fase de tratamento e interpretação, fez-se as inferências e interpretações, possibilitando a descrição e discussão dos resultados, conforme a seguir se apresenta.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Impende destacar que para efeito de apresentação e discussão dos resultados, optou-se por identificar os participantes por meio de pseudônimo, de modo a garantir o anonimato destes. Para tanto, cada participante recebeu uma identificação composta pela sigla DR, mais a numeração correspondente a ordem de entrevistas. As características de enquadramento do perfil dos respondentes considerado relevantes para fins desta análise foram: o tempo de exercício profissional e o tempo de atuação no direito do trabalho.

Identifica-se que em relação ao tempo de exercício profissional este varia entre cinco a dez anos para um participante (DR1) entre dez e quinze anos para quatro (DR4, DR5, DR7, DR9), e mais de vinte anos para os demais (DR2, DR3, DR6, DR8, DR10, DR11). No que diz respeito ao tempo de atuação no direito do trabalho, tem-se a seguinte variação: entre cinco e dez anos para três dos participantes (DR1, DR4); entre dez e quinze anos para três (DR5, DR7, DR9) e para cinco deles mais de 20 anos (DR2, DR3, DR6, DR8, DR10, DR11). Constata-se que metade dos entrevistados atua há mais de 20 anos no direito laboral, o que lhes dá propriedade para discutir o assunto.

Com a demonstração dos resultados do estudo intenciona-se discutir a temática e responder a pergunta de partida, qual seja: há uma mudança de paradigma do direito do trabalho, trazida pela Reforma Trabalhista com o predomínio do negociado sobre o legislado?

É importante ressaltar que as causas implícitas e explícitas da reforma estão no centro das discussões e são relevantes para se interpretar suas implicações. Como bem disse DR11, desde o surgimento da CLT, em 1943, diversas reformas nesta legislação infraconstitucional já foram realizadas, contudo, na magnitude da atual, até então não havia ocorrido. Não é possível prescindir do comentário de que a ampla discussão em

---

<sup>24</sup> BARDIN, L. **Análise do conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

torno da reforma trazida pela Lei nº. 13.467/2017 muito pouco tem a ver com a quantidade dos itens alterados, e mais com o teor das suas alterações.

Muito embora a discussão privilegie a questão da supremacia do negociado sobre o legislado, questões sobre enfraquecimento dos sindicatos, extinção da Justiça do Trabalho e redução do acesso à justiça, e aplicação da arbitragem nos conflitos individuais do trabalho, entre outras, serão abordadas em segundo plano. Estes temas integram subcategorias que emergiram das respostas da maioria dos entrevistados. Vale salientar que estas estão enquadradas como impactos da reforma trabalhista de 2017.

Observa-se que, de um modo geral, tanto os doutrinadores quanto os operadores do direito manifestam desconfianças e dúvidas acerca das mudanças operadas pela reforma. Cabe destacar que muitas destas ainda não foram aplicadas na prática e nem se sabe quando serão a exemplo da arbitragem nos conflitos individuais de trabalho. Entre a maioria dos doutrinadores pesquisados e dos entrevistados, a reforma é vista como um retrocesso e como medida antissocial para conceder privilégios aos empregadores (KREIN; COLOMBI, 2017)<sup>25</sup>.

Verifica-se que do grupo contrário à reforma, dois entrevistados expressam, literalmente, a questão do negociado sobre o legislado, como se pode aferir nos trechos das entrevistas a seguir. Segundo DR4, “gerou involuções ao trazer a supremacia do negociado”. Reação semelhante se observa na resposta de DR8, ao afirmar que “o principal é a questão do negociado sobre o legislado [...], esse aí foi realmente o ponto que teve maior impacto”.

Nota-se que muito embora as palavras ditas pelos entrevistados DR1, DR2 e DR7 não façam referências expressas à questão da prevalência do negociado sobre o legislado, elas permitem interpretar que a problemática é relevante e seus reflexos considerados negativos. Ressalta-se que DR1 é enfático ao dizer: “considero um grande impacto os acordos extrajudiciais da forma que acontece hoje [...]”. DR2 vai mais longe, ao afirmar que “tem uma série de inconstitucionalidades gritantes [...], essa tentativa de colocar patrão e empregado quase que numa equiparação, flexibilizando relações de trabalho, gerou retirada de direitos, um retrocesso total”.

Relativamente aos acordos extrajudiciais legalizados pós-reforma trabalhista, foi uma temática abordada por DR1, DR5 e DR7, quando perguntados sobre os impactos,

---

<sup>25</sup> KREIN, J. D.; COLOMBI, A. P. F. A reforma trabalhista em Foco: Desconstrução da proteção social. **Educação e Sociedade**, Campinas, v.40, p. 1-18, 2019.

contudo, ela reaparece em outros momentos das entrevistas, demonstrando que tal mudança tem reverberado com preocupação e desconfiança, como se pode constatar no discurso de DR7, ao referir “agora foi legalizada a famigerada lei dissimulada [...], são os acordos que aconteciam na Justiça do Trabalho, antes da reforma, que eram considerados simulação de litígio, e isto é ilegal, mas a reforma trouxe como acordo extrajudicial para mera homologação pelo magistrado”.

Sabe-se que pela Lei nº. 13.467/2017 foram incluídos dispositivos na CLT que tratam especificamente dos acordos extrajudiciais. Estes se caracterizam pela denominada jurisdição voluntária, que é quando as partes recorrem à justiça, meramente para homologar um acordo, não havendo aparentemente nenhum conflito entre elas. Com a homologação é dada quitação total, resolução do contrato de trabalho, ficando as partes impedidas de futuras cobranças.

Acerca do assunto, a reportagem divulgada no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), realizada por Feijó, Tavares e Valente, expõe opiniões de operadores do direito e servidores. Vale registrar o alerta da entrevistada, Professora Gabriela Delgado, ao destacar:

“A jurisdição contenciosa é necessária, pois materializa a garantia constitucional da tutela efetiva de direitos trabalhistas, enquanto a jurisdição voluntária é composta por atividades que a lei atribui à magistratura, mas que podem ser delegadas a outros e acessório à jurisdição contenciosa.” (FEIJÓ; TAVARES; VALENTE, 2020)<sup>26</sup>.

Dados do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia (TRT-BA)<sup>27</sup>, divulgados no próprio *website*, informam que de janeiro a junho de 2019 foram homologados 1654 acordos, mais que o dobro em relação ao mesmo período de 2018 (Justiça do Trabalho, 2020). Do mesmo modo, dados controlados pelo TST, divulgados na mídia, informam que, em dois anos, o número de novos acordos extrajudiciais entre patrões e empregados

---

<sup>26</sup> FEIJÓ, C.; TAVARES, L.; VALENTE, N. **Jurisdição voluntária amplia possibilidade de acordo entre patrões e empregados**. Justiça do trabalho. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Reportagem da Rádio TST. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/jurisdicao-voluntaria-amplia-possibilidade-de-acordo-entre-patroes-e-empregados>>. Acesso em: 20 maio 2021.

<sup>27</sup> JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, Bahia. **Acordos extrajudiciais dobram no TRT da Bahia**. Secom TRT5 (Seção de Rádio e TV), 31 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/noticias/acordos-extrajudiciais-dobram-trt-bahia>>. Acesso em: 20 maio. 2021.

saltou de 1.058, entre janeiro e agosto de 2017, para 32.113, no mesmo período desse ano. Assim, o aumento chega a 2.935%. (VELOSO; BRETAS, 2019)<sup>28</sup>.

Uma questão que emergiu fortemente como impacto da reforma trabalhista e que decorre da estratégia de supremacia do negociado sobre o legislado, é a extinção da Justiça do Trabalho. O recorte sobre a extinção surge no discurso de sete dos entrevistados e sobre diversos enfoques. Para eles, isto se reflete nas mudanças das regras no benefício da gratuidade, cláusula de compromisso arbitral em contratos de trabalho e outras situações que limitam o acesso à justiça.

Já por outro ângulo há o entendimento que a postura de alguns juízes corrobora para os ataques a justiça do trabalho. Nesse contexto, DR5 infere, de forma categórica e fundamentada, que “[...] muitos juízes trabalhistas estão sendo sujeitos ativos desse desmonte da justiça, estão apoiando e não sei por qual razão”. Demonstrando entendimento similar e bem fundamentado, DR10 considera que “todas as normas que foram alteradas pela reforma e que poderiam ter sido alteradas pelo judiciário, não foram. As decisões demonstram um conteúdo ideológico conservador, que põe em risco princípios e valores do direito do trabalho”.

Neste sentido, DR6 defende a Justiça do Trabalho, ao afirmar que “ela é considerada uma justiça com boa produtividade, uma justiça séria.” Também, DR11 expressa total consonância com este entendimento ao afirmar que “a Justiça do Trabalho está muito bem equipada e deve atuar com a sua ampliação”. Para o segundo entrevistado, esta pode se ocupar de questões mais complexas, deixando temas menos relevantes para as frentes dos acordos e da arbitragem.

Nesse contexto, o que não faltam são opiniões ora convergentes ora discordantes e que residem dentro e fora dos tribunais. Porém, é consenso que a reforma foi gestada em poucos meses e o diálogo com os trabalhadores e seus representantes foi preterido pelo governo, restou a percepção de haver um total desconhecimento e falta de mobilização por parte da sociedade civil. Segundo Ferrer e Oliveira (2019, p. 123)<sup>29</sup>, “embora o período de discussão da reforma das relações de trabalho no Brasil tenha sido

---

<sup>28</sup> VELOSO, A. C.; BRETAS, P. **Número de acordos trabalhistas extrajudiciais cresce 30 vezes, em dois anos**. Extra, 06 out. 2019. Disponível em: <<https://extra.globo.com/economia/numero-de-acordos-trabalhistas-extrajudiciais-cresce-30-vezes-em-dois-anos-23995968.html>>. Acesso em: 20 maio 2021.

<sup>29</sup>FERRER, W. M. H.; OLIVEIRA, L. J. Reforma trabalhista e a mudança de paradigma do negociado sobre o legislado. **Revista Jurídica Cesumar**, Maringá, v. 19, n. 1, pp. 119-145, 2019.

quase inexistente, foi o suficiente para promover diferentes concepções e entendimentos sobre a questão”.

Para os autores, uma norma infraconstitucional não pode estabelecer regramento totalmente diverso do que prescreve a constituição. As normas constitucionais são verdadeiras garantias dos direitos trabalhistas e se relacionam diretamente com o princípio da dignidade da pessoa humana (FERRER; OLIVEIRA, 2019). Além disso, o judiciário, enquanto juiz da constituição, não pode ficar inerte, o que compromete toda sua autonomia.

Deste modo, a reflexão que reside é que os sistemas de proteção do equilíbrio nas relações de trabalho nunca estiveram tão fragilizados, a começar pela legislação trabalhista, considerada um óbice às pretensões do projeto neoliberal a qual foi, enfim, alterada por motivo político, a serviço desse projeto. Não se pode esquecer que o negociado sobre o legislado significa maior autonomia privada, leia-se do poder econômico, o que, no âmbito das relações de trabalho, significa ampliação do poder do empregador.

Muito embora quando se falar de negociado sobre o legislado, as negociações coletivas de trabalho sejam o foco (artigo 611º-A da CLT), a questão a ser discutida é muito mais ampla, ultrapassando os limites da negociação propriamente dita para se instalar no descumprimento de normas constitucionais e de normas internacionais (Delgado e Delgado, 2017). Nas palavras de DR4, a reforma “traz a supremacia do negociado sobre o legislado e tira poder dos sindicatos, enfraqueceu demais os trabalhadores”. Observa-se a ênfase por parte do entrevistado, denotando a preocupação com um aspecto tido como relevante que é a presença dos sindicatos nas negociações trabalhistas.

De fato, soa um total contrassenso os resultados das medidas nesse sentido, pois privilegia a negociação, mas dificulta a permanência dos sindicatos. Tem-se que isto subtrai dos trabalhadores um suporte fundamental para o equilíbrio de forças entre as partes da negociação. No Brasil, tem-se verificado uma verdadeira aversão ao sindicalismo, apesar deste, ao longo da história ter contribuído ativamente para a evolução do direito do trabalho.

Tem-se que os efeitos da reforma, considerando este aspecto do negociado sobre o legislado, visam a prática de uma verdadeira barganha nas relações de trabalho. Uma prática justificada pelo argumento de que a livre negociação vai gerar mais empregos e desonerar a folha de pagamento do empresariado. Contudo, segundo alguns autores, não



se visualizam tais reflexos, ao contrário. Essa é a opinião de Sandro de Carvalho, pesquisador do IPEA, *in verbis*:

“Apesar de haver muitas reclamações por parte de empresários sobre encargos trabalhistas, estes foram alterados apenas excluindo abonos, prêmios e diárias de viagem dos salários, tornando a renúncia fiscal acarretada pela reforma amplamente incerta, na medida em que acordos podem privilegiar essas formas de remuneração. Demais encargos permaneceram inalterados, particularmente as contribuições para o Sistema S, que, entre outras coisas, financia as entidades sindicais patronais, ao passo que a contribuição sindical dos trabalhadores deixou de ser obrigatória.” (CARVALHO, 2017, p. 90).

Constata-se um projeto onde predomina livre concorrência e sobreexploração do trabalho humano assalariado, tendo como consequência um ciclo de precarização que reverbera em mais precarização ainda. Nesse sentido, acolhe-se o posicionamento de DR6: “digo que vivemos uma escravidão moderna, as condições de trabalho são ruins, os acidentes são dificilmente reconhecidos, você tem uma exploração grande da mão de obra e vai gerando um ciclo cada vez maior”. Conforme ponderação do entrevistado, a moeda de troca é sempre o trabalhador.

Por fim, importa destacar que a reforma, para fortalecer a supremacia do negociado sobre o legislado, estabeleceu o fim da contribuição compulsória para os sindicatos, os acordos extrajudiciais para mera homologação pela Justiça do Trabalho e, além disso, criou o trabalho intermitente, ampliou a terceirização e mudou a política da gratuidade da justiça, inviabilizando o acesso à justiça pelos trabalhadores. Ademais, estabeleceu que existe o trabalhador “hipersuficiente”, em razão da sua remuneração, e que este pode ter seus conflitos de trabalho resolvidos por arbitragem. Logo, parece sustentável que esse conjunto de medidas se insere num pacote de “desconstrução de paradigmas da proteção social” (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 290).

Entende-se que estes paradigmas da proteção social podem ser observados a partir dos princípios constitucionais que se aplicam ao direito do trabalho, por ser este um direito fundamental, além dos próprios princípios juslaborais. Nesse particular, Martinez (2020, p.107) afirma que “o princípio da proteção, surge para contrabalançar relações materialmente desequilibradas”. Na prática, trata-se de conferir uma proteção jurídica favorável ao trabalhador, sendo esta uma característica imperativa deste princípio. Entende-se que característica é imperativa, para que este se converta no principal paradigma do qual derivam todos os demais.

Analisando a informação referente aos princípios específicos que na visão dos entrevistados são mais relevantes, verifica-se que estes são o princípio da proteção do hipossuficiente, o mais lembrado, designado por muitos como princípio da hipossuficiência; e o princípio da primazia da realidade. Sendo que os princípios da liberdade sindical e da representatividade sindical também foram citados pelos participantes em menor número.

Pode-se afirmar *in concreto* que a doutrina majoritária compreende que por princípio o empregado é o hipossuficiente na relação de trabalho. Para ilustrar tal assertiva, segue trecho de julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

Imperativa é a observância do princípio protetivo, fundamento do direito individual do trabalho, que se justifica em face do desequilíbrio existente nas relações entre trabalhador “hipossuficiente” e empregador. Esse princípio, que alça patamar constitucional, busca, efetivamente, tratar os empregados de forma desigual para reduzir a desigualdade nas relações trabalhistas de modo a limitar a autonomia privada. Imperativa, também, é a observância do princípio da irrenunciabilidade de direitos, que nada mais é do que o desdobramento do primeiro (Recurso de revista não conhecido -TST-RR 29400-11.2005.5.01.0041, j. 19-9- 2012, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2ª T., DEJT 28-9-2012)<sup>30</sup>.

O legislador da Lei nº. 13.467, de julho de 2017 atenta contra esse entendimento ao criar a figura do trabalhador hipersuficiente<sup>31</sup>, assim, considerado em função da sua remuneração. Dos onze entrevistados, apenas DR1, DR3 e DR8 disseram concordar com a existência desta figura. Ao afirmar esse entendimento, DR3 pondera: “existe o trabalhador hipersuficiente, mas nem sei se a gente pode tratar assim, porque, de qualquer forma, vai haver sempre o desequilíbrio, economicamente falando e até juridicamente”. Já DR1, da mesma forma, afirma que a figura do obreiro hipersuficiente existe, porém assevera que “é uma minoria, que está no 1% da nossa população de trabalhadores”.

Contrário ao entendimento dos citados entrevistados vale destaque a análise do dispositivo feita por Allan (2018, p.2), o qual defende a seguinte interpretação:

Denota-se uma clara intenção em promover alteração de bases fundamentais, descaracterizando a condição de assimetria existente no âmbito de apontadas relações, induzindo à ideia

---

<sup>30</sup> Recurso de revista não conhecido -TST-RR 29400-11.2005.5.01.0041, j. 19-9- 2012, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2ª T., DEJT 28-9-2012.

<sup>31</sup> Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº. 9.307, de 23 de setembro de 1996.

equivocada de que a fixação ou alcance de salário mensal superior à média da população brasileira, autorizaria o surgimento de uma nova categoria de trabalhadores: hipersuficientes.

Os oito entrevistados que discordam da existência dessa figura trazem argumentos que estão em conformidade com este autor e vão além. Nesse sentido, cabe registrar a resposta de DR2: “por mais qualificado que o trabalhador seja, em regra, ele nunca terá a condição de negociar amplamente o salário com o patrão [...] não existe isso. Todo trabalhador, em uma determinada escala, é hipossuficiente em relação ao patrão”.

O entendimento de DR4 vai ao encontro do que diz Allan (2018), ao afirmar: “acho que esta regra foi ingenuidade ou é maldade mesmo, não dá para contrariar quem lhe paga, esta regra beneficia empregadores”. Numa outra concepção, mas que corrobora com as anteriores, DR9 e DR10, respectivamente, concluem: “empregados que ganham remuneração acima de dois tetos do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) são hiperdependentes e não hipersuficientes”: “a hipossuficiência também atinge estas pessoas, só que num nível maior de imposição”. Ambos defendem que numa relação de emprego quanto maior a faixa salário maior a dependência em relação ao emprego, porque o empregado terá mais dificuldade de encontrar um novo emprego nas mesmas condições salariais.

Ingenuidade não, mas estratégias construídas em prol da supremacia do negociado sobre o legislado, dez dos entrevistados apontam para esta finalidade da reforma tendo em vista a perda de direitos dos trabalhadores nos últimos anos. DR3 entende que “já é comum nas audiências se transacionar direitos, quando o trabalhador aceita receber menos [...]. nós sabemos que há uma ameaça”. Há um entendimento entre os entrevistados que estando o trabalhador acompanhado de advogado, há possibilidade de salvaguardá-lo de tal ameaça, do mesmo modo que a representatividade sindical pode vir a assegurar os direitos dos trabalhadores.

Há ainda que se tratar de uma situação, bastante singular que não passa despercebida, e que se relaciona diretamente com a ameaça aos direitos indisponíveis: é a limitação do acesso à justiça. Para Allan (2018), a indisponibilidade ou irrenunciabilidade, a qual deriva do princípio da proteção, assegura aos trabalhadores a garantia da inafastabilidade da justiça. Na mesma ótica, DR7 infere que não se pode limitar o acesso à justiça, porque o direito de ação é universal, e o direito do trabalho é indisponível.

Assim, na visão dos entrevistados os efeitos da reforma trabalhista estão sendo desastrosos. Nessa esteira, DR10 afirma:

Não vejo evolução nenhuma, não é dar mais direito, nem ser bonzinhos, paternalistas [...], mas falando do direito do trabalho, a questão é uma perspectiva de independência da própria sociedade, porque quando o trabalhador tem garantias, ele desenvolve cidadania, sua formação, educação para a sociedade.

No Brasil, tem-se um histórico de desvalorização da classe trabalhadora, assim como de instituições e de outras parcelas da sociedade menos favorecidas. Isto se acentua claramente a partir do neoliberalismo que se tornou bastante perigoso à medida que, de modo surpreendente, conseguiu unir diferentes segmentos da sociedade em torno de objetivos que favorecem a acumulação de capital e o aumento das maiores fortunas (Laval, 2018)<sup>32</sup>. Discute-se que tal cenário tem piorado nos últimos anos, como entendem Krein e Colombi, os quais afirmam que “a população brasileira assiste, desde 2015, a uma agenda radicalmente neoliberal que, em vez de cumprir promessa da retomada de crescimento econômico [...], vem entregando recessão e desemprego” (KREIN; COLOMBI, 2019, p. 2).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo foi possível identificar os principais paradigmas da solução de conflitos individuais de trabalho na legislação brasileira. Estes podem regra geral, ser denominados por: indisponibilidade dos direitos não patrimoniais do trabalhador, hipossuficiência deste na relação laboral, proteção da relação de emprego e do trabalho e equidade para equiparar os desiguais. Resta evidente que com o advento da reforma trabalhista há ameaças de substituição destes paradigmas no todo ou em parte por outros que se relacionam com as políticas econômicas vigentes.

Deste modo, este cenário que impõe regras imperativas de supremacia do negociado sobre o legislado é de insegurança jurídica. Evidencia-se como principais riscos de tal supremacia a ofensa ao princípio da proteção do trabalhador; a agressão ao estado de subordinação jurídica, inerente ao contrato individual de trabalho; e a violação ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Além destas, a violação ao

---

<sup>32</sup> LAVAL, C. **Bolsonaro e o momento hiperautoritário do neoliberalismo**. Blog da Boitempo. 29 out. 2018. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2018/10/29/o-momento-hiperautoritario-do-neoliberalismo>>. Acesso em: 20 maio 2021.

princípio da inafastabilidade da jurisdição e a desassistência do trabalhador por parte dos sindicatos nas frentes de negociações.

Pode-se constatar que o crescimento econômico desde a reforma, não reflete avanços consideráveis. Conforme, expressou DR10, entre 2017 a 2018, corresponde a pouco mais de 1%, ou seja, irrisório, diante dos prejuízos causados aos trabalhadores. Não foi preciso muito tempo para verificar quão nocivas foram as medidas tomadas, bastando o cenário da pandemia para que o desemprego crescesse a números alarmantes, sendo possível considerá-la como a “fratura exposta” da reforma trabalhista.