

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

Thobias Canterle de Oliveira

**O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE NO ÂMBITO DA “REFORMA”
TRABALHISTA: “Aqueles que concordam, permaneçam como estão”**

Porto Alegre
2022

Thobias Canterle de Oliveira

**O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE NO ÂMBITO DA “REFORMA”
TRABALHISTA: “Aqueles que concordam, permaneçam como estão”**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda

Porto Alegre
2022

CIP - Catalogação na Publicação

Oliveira, Thobias Canterle de
O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE NO ÂMBITO DA
"REFORMA" TRABALHISTA: "Aqueles que concordam,
permaneçam como estão" / Thobias Canterle de Oliveira.
-- 2022.
54 f.
Orientador: Fernando Coutinho Cotanda.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto
de Filosofia e Ciências Humanas, Bacharelado em
Ciências Sociais, Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. CLT. 2. Reforma Trabalhista. 3. Tramitação. 4.
Empregado hipersuficiente. 5. Empregado pejotizado. I.
Cotanda, Fernando Coutinho, orient. II. Título.

Thobias Canterle de Oliveira

O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE NO ÂMBITO DA “REFORMA”
TRABALHISTA: “Aqueles que concordam, permaneçam como estão”

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

Porto Alegre, maio de 2022.

Resultado: Aprovado

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda (Orientador) – UFRGS

Profa. Dra. Luciana Garcia de Mello – UFRGS

Profa. Dra. Thays Wolfarth Mossi – UFRGS

*Este trabalho é dedicado à minha filha, Alice,
que está chegando,
e à minha companheira Anelise.
Por vocês.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Maria Candida e Luiz Carlos, que sempre deram o apoio necessário para o próximo passo. Ao meu irmão e também colega de UFRGS, Bernardo, que completa lacunas importantes em nossas vidas. Às minhas avós, que ainda me acompanham.

Às minhas amigas, aos meus amigos, Camila Cabrera, Catiusca Reali, Eliezer Rosa e Jair Montiel. Além da UFRGS, agradeço por também compartilharmos valores de democracia, relações humanas e afeto. Na pandemia, soubemos ouvir e partilhar momentos de aflição e de esperança, respeitado o devido isolamento social.

À minha companheira Anelise, futura esposa e mamãe da nossa filha, principal incentivadora da minha jornada nas Ciências Sociais. Após (des)encontros em carnavais passados, agora celebramos o carinho e o amor entre nós.

Ao meu orientador Fernando Coutinho Cotanda, que também foi meu professor durante o curso. Agradeço pela disponibilidade demonstrada e pelos caminhos indicados na pesquisa, que espero sejam notados na escrita do presente trabalho.

Às professoras Luciana Garcia de Mello e Thays Wolfarth Mossi, que gentilmente aceitaram o convite para compor a banca examinadora.

Aos colegas de trabalho e também amigos, Joseane, Rafaela e Tartaruga. À juíza Patrícia. Agradeço pelo incentivo, compreensão e trocas que realizamos há alguns anos.

RESUMO

Este trabalho analisa a tramitação da “Reforma” Trabalhista, que altera diversos artigos da CLT e cria a categoria denominada de trabalhador hipersuficiente, buscando descrever e interpretar o processo legislativo que culmina na Lei nº 13.467/17. Com o propósito de compreender a origem e as razões que implicam na formulação da nova categoria, pesquisou-se a tramitação legislativa do Projeto de Lei nº 6.787/16, a partir da sua apresentação na Câmara dos Deputados até a aprovação e envio para o Senado Federal. Com base na coleta de dados efetuada, argumenta-se que a categoria de trabalhadores hipersuficientes surge em um espaço de discussão superficial, sem que os efeitos da sua criação sejam debatidos de forma minimamente razoável, sendo que a sua aprovação ocorre na esteira das demais alterações efetuadas na CLT. Após analisar os seus principais aspectos, são discutidas as semelhanças com o trabalhador pejetizado, sendo cogitada a possibilidade de inserção deste trabalhador através da roupagem de hipersuficiente.

Palavras-chave: CLT. Reforma Trabalhista. Tramitação. Empregado hipersuficiente. Empregado pejetizado.

ABSTRACT

This paper analyzes the process of the Labor "Reform", which changes several articles of the CLT and creates the category called hypersufficient worker, seeking to describe and interpret the legislative process that culminates in Law nº 13.467/17. With the purpose of understanding the origin and the reasons that imply in the formulation of the new category, the legislative process of the Bill nº 6.787/16 was researched, from its presentation in the Chamber of Deputies until its approval and submission to the Federal Senate. Based on the data collection carried out, it is argued that the category of hypersufficient workers comes up in a space of superficial discussion, without the effects of its creation being debated in a minimally reasonable way, and its approval occurs in the wake of other changes made in the CLT. After analyzing its main aspects, the similarities with the "pejotizado" worker are discussed, considering the possibility of insertion of this worker through the guise of hypersufficient.

Keywords: CLT. Labor Reform. Procedure. Hypersufficient employee. "Pejotizado" employee.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNA	Confederação Nacional da Agricultura
CNC	Confederação Nacional do Comércio
CNF	Confederação Nacional das Instituições Financeiras
CNI	Confederação Nacional das Indústrias
CNS	Confederação Nacional de Serviços
CNT	Confederação Nacional dos Transportes
CSB	Central dos Sindicatos Brasileiros
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
FENAJUFE	Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FS	Força Sindical
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
PL	Projeto de Lei
SINTRAJUFE	Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UGT	União Geral dos Trabalhadores

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	OS ATORES SOCIAIS ENVOLVIDOS NO DEBATE ACERCA DA “REFORMA” TRABALHISTA E O DISCURSO DE MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	13
2.1	A TRAMITAÇÃO LEGISLATIVA DA “REFORMA” TRABALHISTA.....	18
2.2	A DIFICULDADE DE ACESSO AO JUDICIÁRIO E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	23
3	TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE: ENTRE A MODERNIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO.....	30
3.1	OS DEBATES LEGISLATIVOS ENVOLVENDO A CRIAÇÃO DA NOVA CATEGORIA DE TRABALHADORES.....	36
3.2	ALTOS EMPREGADOS, PEJOTIZAÇÃO E POSSÍVEIS RELAÇÕES COM O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE.....	43
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
	REFERÊNCIAS.....	50

1 INTRODUÇÃO

A edição da Lei nº 13.467/17, conhecida como “Reforma” Trabalhista, promoveu elevada alteração no arcabouço jurídico que rege as relações de emprego no país. A mudança de diversos artigos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi implementada com a justificativa de modernização das leis trabalhistas e geração de novos postos de trabalho. Na esteira das transformações ocorridas, a nova legislação implementa uma nova categoria de trabalhadores – empregado hipersuficiente –, que difere das demais diante da possibilidade de livre estipulação contratual diretamente com os empregadores.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a formação da nova categoria de trabalhadoras e de trabalhadores derivada da Lei nº 13.467/17, denominados como hipersuficientes, com ênfase na tramitação legislativa na Câmara dos Deputados e nas discussões atinentes à matéria. Após aprovada a redação final da “Reforma” Trabalhista, a CLT estipula, no artigo 444, parágrafo único, a possibilidade de livre estipulação das relações contratuais ao empregado com renda superior a duas vezes o teto de benefícios do INSS e que possua diploma de nível superior.

Sendo tema tão sensível e que afeta diretamente milhões de trabalhadores, o avanço da pauta reformista encontra espaço no cenário político conturbado que assolava o país no período, possibilitando e induzindo diversas transformações legislativas. Após participar da articulação para a derrubada da Presidenta da República, Dilma Rousseff (PT-MG), do poder, o Vice-Presidente Michel Temer (PMDB-SP) assume o cargo e dá início ao governo projetado no famigerado programa “Uma ponte para o futuro”. O golpe parlamentar ocorrido em 2016, assim definido pelo sociólogo Wanderley Guilherme dos Santos, com quem concordamos, abre espaço para a tramitação da “Reforma” Trabalhista, contando com os mesmos apoiadores nas duas iniciativas.

O Projeto de Lei (PL) nº 6.787/16, apresentado em dezembro/16 pelo então Presidente Temer, alguns meses após a tomada de poder, foi designado pelos setores que o apoiavam como Reforma Trabalhista. Contudo, optamos por adotar parte da denominação entre aspas – “Reforma” Trabalhista –, por discordarmos da sua utilização diante dos resultados atualmente observados, que demonstram a falácia existente acerca da alegada geração de empregos e que acarretaram em maior precarização das condições de trabalho.

O interesse pela presente temática decorre da profissão que exerço atualmente, como servidor da Justiça do Trabalho, na qual percebo que trabalhadores da iniciativa privada com renda mais elevada ajuízam poucas ações trabalhistas contra seus empregadores. A segmentação destes empregados, a partir da edição da Lei nº 13.467/17, apresenta novas possibilidades de análise quanto à formulação da nova categoria, bem como a sua percepção em relação aos demais trabalhadores.

No contexto cada vez maior de uberização das relações de trabalho, a “Reforma” Trabalhista aprovada em 2017 torna mais flexível a legislação trabalhista, permitindo, dentre outras situações, a sobreposição do que for acordado coletivamente sobre o que estiver disposto na legislação – prevalência do negociado sobre o legislado. Dentro desta perspectiva, destacamos a possibilidade atribuída aos denominados empregados hipersuficientes para que negociem as condições contratuais diretamente com os seus empregadores, em uma suposta posição de igualdade, sem amparo de qualquer ente sindical ou mesmo o suporte de outros colegas de trabalho.

Neste sentido, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a origem da nova categoria durante o processo legislativo, com ênfase na tramitação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, na Câmara dos Deputados, desde o encaminhamento pela Presidência da República até a aprovação e envio para o Senado Federal. Diante do contexto de flexibilização das relações de trabalho, podemos aventar a hipótese de que a formulação tenha origem em demandas empresariais, sem qualquer relação com a pretensão dos próprios trabalhadores enquadrados como hipersuficientes.

Para amparar o trabalho, foi adotada a metodologia de pesquisa documental, com base nos dados disponíveis no site da Câmara dos Deputados, onde consta a tramitação legislativa da matéria, além de notícias e estudos envolvendo o debate sobre a “Reforma” Trabalhista. Considerando que a tramitação do Projeto de Lei teve início na Câmara dos Deputados, sem alterações robustas na Casa Revisora, não foram analisados os dados referentes à tramitação no Senado Federal.

O Projeto de Lei foi recebido na Câmara dos Deputados sem qualquer referência ao trabalhador hipersuficiente, o que permite analisar, portanto, quando foi incluído na tramitação, qual congressista inicia a proposição, as razões apresentadas e se houve resistência durante os debates legislativos. Para tanto, serão coletados e analisados o Projeto de Lei e emendas apresentadas; substitutivo e emendas apresentadas; discursos e notas taquigráficas das sessões deliberativas; votos; além

de outros documentos relacionados à tramitação legislativa. Os dados foram coletados e armazenados no software gerenciador de referências Zotero.

Em que pese a nova categoria seja fruto da Lei nº 13.467/17, o presente trabalho não pretende analisar de forma pormenorizada a “Reforma” Trabalhista e seus efeitos, adotando, quando cabível, conclusões oriundas de outras pesquisas realizadas sobre o tema. Além disso, embora abranja poucas trabalhadoras e trabalhadores, pois exigidas renda e graduação mais elevadas para sua caracterização, o estudo da nova categoria mostra-se importante diante da influência que os empregados hipersuficientes exercem em seus locais de trabalho e mesmo ante a possibilidade de rebaixamento dos requisitos de renda e/ou ensino, o que inclusive constava em uma das propostas apresentadas durante a tramitação da matéria.

O trabalho foi estruturado em dois capítulos, além da introdução e das considerações finais. Na segunda seção são debatidos o processo legislativo da “Reforma” Trabalhista, seus atores e o discurso de modernização que acompanha a sua tramitação. A partir das perspectivas apresentadas no segmento anterior, a terceira seção enfatiza o trabalhador hipersuficiente, demonstrando o ambiente de formulação da nova categoria e as semelhanças existentes com outros trabalhadores.

2 OS ATORES SOCIAIS ENVOLVIDOS NO DEBATE ACERCA DA “REFORMA” TRABALHISTA E O DISCURSO DE MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A legislação trabalhista foi amplamente modificada em 2017, com a aprovação da “Reforma” Trabalhista, que alterou inúmeros artigos da CLT, além das Leis nº 6.019/74, 8.036/90 e 8.212/91. Na trilha da alteração legislativa, a Lei nº 13.467/17 introduz uma nova categoria de trabalhadores no âmbito trabalhista – o empregado hipersuficiente –, a quem é atribuída a possibilidade de livre estipulação das condições contratuais diretamente com o empregador, com dispensa do apoio sindical.

O Projeto de Lei nº 6.787/16, elaborado pelo Poder Executivo e assinado pelo Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira de Oliveira (PTB-RS), que dá origem à chamada “Reforma” Trabalhista, está amparado inicialmente em quatro temas que servem como suporte argumentativo para as alterações legislativas propostas. Em sua Exposição de Motivos (2016), aponta-se a necessidade de aprimoramento das relações do trabalho, que seria alcançado mediante a valorização da negociação coletiva entre empregados e empregadores, a atualização de mecanismos para combater a informalidade da mão de obra, a eleição de um representante dos trabalhadores em determinadas empresas e a atualização da Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalhador temporário.

A peça embrionária indica o sentido que se pretende impor à “Reforma” Trabalhista, constando na sua Exposição de Motivos elementos que acompanharão todo o debate que envolveu a matéria. Além da necessidade de aprimoramento das relações de trabalho, razões como o *“amadurecimento das relações entre capital e trabalho”*, *“prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho”* e promover *“maior flexibilidade no processo de contratação dos trabalhadores”* repercutirão fortemente entre os atores favoráveis à aprovação da Lei. Dentre os aspectos que devem ser suplantados, são indicados o nível elevado de judicialização dos contratos de trabalho, a insegurança jurídica e a informalidade da mão de obra.

Dada a importância do tema, o debate público foi incessante durante o período de tramitação do Projeto de Lei. Além dos congressistas, diversas entidades e agremiações publicaram notas públicas sobre a matéria e também participaram de audiências públicas realizadas em diversas partes do país, que se propunham a discutir a necessidade e consequências da “Reforma” Trabalhista.

Segundo Bevilaqua (2020), durante a tramitação legislativa formaram-se duas coalizões¹ de defesa, sendo a favorável à “Reforma” Trabalhista designada por ele de coalizão de defesa do capital, composta por confederações patronais e partidos políticos, e a contrária às alterações legislativas denominada de coalizão de defesa do trabalho, constituída por centrais sindicais e partidos políticos. Adotando como critérios a maioria de votos de cada partido nas duas casas legislativas e os posicionamentos das entidades no debate público, o autor enquadra os partidos políticos PMDB, PSDB, PP, PTB, PR, PPS, DEM, PRB, PSB, PSD, PSC, PEN, PRP, PSL, PTN, PV e SD e as confederações patronais CNC, CNI, CNF, CNS, CNA e CNT na coalizão de defesa do capital, ao passo que os partidos PT, PODE, PSOL, PROS, PDT, PTC, Rede, PCdoB, PSB, PHS, PMB, PSL, PTdoB, PTN e SD e as centrais sindicais CSB, CTB, CUT, FS, NCST e UGT são classificados na coalizão de trabalho. Salienta-se que o enquadramento de um mesmo partido nas duas coalizões decorre dos votos divididos entre os seus parlamentares.

Além do apoio declarado à “Reforma”, vários argumentos que embasaram a discussão legislativa e algumas formulações acolhidas no texto final da Lei nº 13.467/17 constam em textos elaborados pela Confederação Nacional da Indústria (101 Propostas para Modernização Trabalhista, 2012; Agenda Legislativa da Indústria, 2014; Caminhos da Modernização Trabalhista, 2016) e pela Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (Proposta da Bancada de Empregadores, 2016; Balanço 2016 e Perspectivas 2017) (CESIT - CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO, 2017).

Somando-se aos partidos políticos, centrais sindicais e confederações patronais, Haubrich (2020) aponta outros atores sociais importantes no debate. Na esfera do Poder Executivo, é indicado o então Presidente da República, Michel Temer (PMDB-SP), que encaminha o Projeto de Lei e adota posição favorável à sua tramitação. Com vínculos com o Poder Judiciário, é indicada a participação da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União (FENAJUFE), que adota posição crítica; a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), que expressa preocupação com prejuízos aos trabalhadores e retrocessos

¹ O autor utiliza a teoria das coalizões de defesa - Advocacy Coalition Framework - ACF, de Sabatier e Jenkins-Smith (1993). SABATIER, Paul A.; JENKINS-SMITH, Hank. *Policy change and learning: the advocacy coalition approach*. Boulder, CO: Westview Press, 1993.

sociais; a Associação Nacional dos Juizes do Trabalho (ANAMATRA), com posição contrária à aprovação; o Ministério Público do Trabalho (MPT), que aponta a precarização do trabalho e a retirada de direitos como consequências das medidas em discussão. Ainda dentro da esfera judicial, é digno de nota o apontamento acerca do posicionamento divergente existente dentro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, em que um grupo de 17 Ministros elabora nota criticando o projeto e indicando direitos dos trabalhadores que seriam eliminados ou restringidos, ao passo que o Presidente do Tribunal, Ministro Ives Gandra Martins Filho, mostra-se abertamente favorável à proposta e otimista com a sua aprovação.

Ao analisar o posicionamento dos meios de comunicação hegemônicos, com base em editoriais publicados pelos jornais Folha de São Paulo, O Globo e O Estado de São Paulo, em datas próximas à aprovação da matéria na Câmara dos Deputados, Haubrich (2020, p. 178) defende que neles está contido um resumo dos argumentos amplamente adotados por aqueles que declararam apoio à “Reforma”, pois “Aparecem nos textos as críticas aos atores contrários ao projeto, a caracterização da legislação vigente como ultrapassada e a defesa de que a Reforma não retiraria direitos e modernizaria a economia, gerando empregos”.

O discurso da modernidade permeou o debate público durante a tramitação da proposta de “Reforma” Trabalhista, sendo adotado pelos seus defensores e utilizado insistentemente como resposta a qualquer tentativa de crítica ao projeto. A redação então vigente da CLT era apontada como arcaica, rígida, obsoleta e descolada da realidade, além de ser indicada como responsável por atrasar o crescimento da economia, impedir a geração de empregos e de ser a origem de tantos processos trabalhistas que existiriam no país. Portanto, na visão de seus apoiadores, a modernização da CLT era condição necessária e suficiente para a criação de empregos e elevação dos indicadores econômicos.

O argumento da modernidade é apresentado nos seguintes trechos do parecer elaborado pelo relator Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), no âmbito da Comissão Especial (2017f, p. 17, 19, 40):

Estou convicto de que precisamos modernizar a legislação trabalhista brasileira. Precisamos abandonar as amarras do passado e trazer o Brasil para o tempo em que estamos e que vivemos, sem esquecer do país que queremos construir e deixar para nossos filhos e netos.

[...]

É com essa visão particular que vislumbramos a presente modernização: a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real, sem esquecer dos seus direitos básicos e das suas conquistas históricas que, por sua importância, estão inseridos no artigo 7º da Constituição da República.

[...]

A legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas.

[...]

Em uma tentativa de colocar o nosso País entre as nações mais modernas do mundo, estamos propondo a regulamentação de alguns desses “novos” modelos de contratação, os quais, diga-se, já deveriam estar sendo adotados há muito.

Ao analisar as emendas apresentadas ao Substitutivo do Projeto de Lei, ainda durante a tramitação na Comissão Especial, o relator adota unicamente o argumento da modernização para rejeitá-las, nos seguintes termos (2017f, p. 91):

Por fim, cabe ressaltar que, diante das razões já exaustivamente expostas no parecer anteriormente trazido ao conhecimento dos nobres Pares, entendemos que as mudanças propostas no Substitutivo são necessárias para a modernização das leis trabalhistas, o que nos leva a propor a rejeição das demais emendas a ele apresentadas.

Em parecer proferido em Plenário, o mesmo relator adota a seguinte linha argumentativa (2017g, p. 4):

Entendemos que é inegável a necessidade de modernização da Consolidação das Leis do Trabalho, diante da evidência de que, com o passar dos anos, muitos setores da economia ficaram à margem da legislação.

O Substitutivo apresentado nesta oportunidade não está focado na supressão de direitos, mas sim em proporcionar uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para novas modalidades de contratação, que aumente a segurança jurídica de todas as partes da relação de trabalho, enfim, que adapte a CLT às modernizações verificadas nas relações do trabalho ao longo desses mais de setenta anos de vida desse instrumento normativo.

A disputa pelo discurso da modernidade também ocorreu durante os debates das sessões deliberativas, sendo o argumento da necessidade de modernização das relações trabalhistas utilizado incessantemente pelos apoiadores do projeto. Os

Diante do sucesso obtido em atrelar a noção de modernidade à “Reforma”, a opinião pública cria um imaginário positivo em relação ao tema, o que torna difícil ao grupo oposicionista demonstrar os efeitos atinentes à precarização das relações de trabalho (BEVILAQUA, 2020). De acordo com Haubrich (2020, p. 227), “De forma direta ou não, foram os argumentos do grupo favorável à Reforma que apareceram contemplados quando o projeto tornou-se a lei 13.467/2017, aprofundando em grande medida o que fora proposto originalmente pelo governo”.

Em que pese a “Reforma” tenha tratado de tema tão sensível e que afeta diretamente milhões de trabalhadores, tendo alterado quantidade significativa de artigos da CLT e destoando até mesmo da proposta original encaminhada pelo Governo Federal, a sua tramitação foi bastante célere em ambas as casas legislativas, sendo aqueles que se opunham à suposta modernização derrotados em sua tentativa de defesa.

2.1 A TRAMITAÇÃO LEGISLATIVA DA “REFORMA” TRABALHISTA

O cenário político vigente à época da discussão legislativa era de forte desgaste do então Presidente da República, Michel Temer (PMDB-SP), que assume o cargo após a derrubada, em 2016, do governo democraticamente eleito nas eleições de 2014. Em maio/17, menos de um ano após ter assumido o cargo e enquanto a matéria já tramitava no Senado Federal, haviam sido protocolados 18 pedidos de *impeachment*, sendo que 14 deles foram apresentados na Câmara no período de duas semanas, logo após o episódio envolvendo a divulgação das gravações com o empresário Joesley Batista, da JBS (CORREIO BRAZILIENSE, 2017). Destes, dois foram à votação e rejeitados na Câmara dos Deputados, sendo o primeiro em agosto/17 e o segundo em outubro/17. Somado ao desgaste político, o governo Temer também enfrentava forte rejeição popular, sendo avaliado, em abril/17, quando a matéria estava em votação na Câmara dos Deputados, como ruim ou péssimo por 75% dos entrevistados, além de ter 87% que desaprovam a sua atuação (UOL, 2017).

Aliada à resistência parlamentar observada durante a tramitação da matéria, houve forte mobilização popular na tentativa de impedir ou ao menos amenizar os efeitos da “Reforma” Trabalhista. Ao analisar as mobilizações realizadas pelos trabalhadores, Haubrich (2020, p. 30) descreve que:

O dia 28 de abril de 2017 deu lugar à maior greve geral da história do país, com estimativa de 40 milhões de trabalhadores sem produzir nessa data. Foram realizadas atividades de mobilização e paralisações nos 26 estados do país e no Distrito Federal. Além de paralisações de diversas categorias de trabalhadores, garagens de ônibus foram fechadas nas maiores cidades do país, reforçando o estrangulamento da produção, já que isso impedia muitos de chegarem aos locais de trabalho. Estradas também foram trancadas por movimentos populares. Nas capitais, especialmente, protestos com grande participação popular foram realizados, reunindo centenas de milhares de pessoas. O foco da greve foi o enfrentamento a três pontos: a Reforma Trabalhista; a Reforma da Previdência; e a liberação das terceirizações irrestritas.

A mobilização contra as mudanças defendidas por Temer continuou e, no dia 24 de maio de 2017, cerca de 150 mil trabalhadores, segundo as centrais sindicais, realizaram um protesto em Brasília.

Em reportagem publicada pelo site *The Intercept Brasil*, no dia em que a “Reforma” foi aprovada na Câmara dos Deputados e encaminhada ao Senado Federal, foi denunciado que várias emendas apresentadas pelos parlamentares foram redigidas por lobistas de bancos, indústrias e do setor de transportes (MAGALHÃES *et al.*, 2017). Analisando os metadados existentes nos arquivos, foi apontado que 292 das 850 emendas apresentadas foram escritas por associações como Confederação Nacional do Transporte (CNT), Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC&Logística). Destas, 153 foram aceitas pelo relator, total ou parcialmente.

Todavia, o cenário político conturbado e as manifestações que ocorreram em todo o país não foram suficientes para conter o ímpeto dos apoiadores da “Reforma”. A proposição original encaminhada pelo Poder Executivo foi amplamente alargada durante a sua tramitação na Câmara dos Deputados, surpreendendo pela quantidade de alterações constantes no texto final aprovado pelos congressistas. Conforme analisado por Benedetto (2017, p. 547),

O projeto encaminhado pelo Poder Executivo era muito mais modesto do que a Lei 13.467/17, que viria a ser aprovada. A alteração inicialmente proposta alcançava apenas sete artigos da CLT e oito artigos da Lei 6.019/1974, que tinha acabado de ser reformada pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, a Lei da terceirização.

A reforma trabalhista aprovada alcançou 97 artigos da CLT, cinco artigos da Lei 6.019/74, um artigo da Lei 8.036/90 e mais um artigo da Lei 8.212/91. Portanto, o texto aprovado foi muito maior e mais amplo do que o enviado originalmente pelo Ministro do Trabalho.

Além das relevantes alterações ocorridas durante a tramitação do projeto, Scheifer e Mandalozzo (2020, p. 255) destacam o rápido andamento da pauta no Congresso Nacional:

É preciso evidenciar a tramitação extremamente rápida da lei, tanto na Câmara quanto no Senado. Entre o despacho inicial em 03 de fevereiro até sua aprovação na primeira Casa, em 26 de abril de 2017, foram apenas 02 meses. A tramitação no Senado, iniciada em 02 de maio e finalizada em 11 de julho de 2017, também foi de 02 meses, resultando em um total de 04 meses de discussões. Em tão curto espaço de tempo, um texto de apenas 9 páginas se transformou em documento final com mais de 300 páginas e promoveu a alteração de mais de 100 dispositivos da CLT; além de alteração significativa na Lei 6.019/1974. Ao final, a reforma ainda gerou reflexos e modificações nas Lei 8.036, de 11 de maio de 1990 e 8.212, de 24 de julho de 1991, que discorrem sobre o FGTS e Seguridade Social, respectivamente.

Conforme levantamento realizado por Haubrich (2020), entre o início da tramitação no Congresso e a apreciação na Comissão Especial da Câmara dos Deputados, foram apresentadas 850 emendas ao Projeto de Lei, sendo que 105 foram totalmente incluídas no Substitutivo, 307 foram acolhidas parcialmente e 438 foram rejeitadas pelo relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN). Ao compilar as emendas incluídas e os votos dos congressistas, o autor sustenta que os deputados contrários às mudanças na CLT não conseguiram influenciar na tramitação a partir de sua atuação legislativa, visto que, das 412 emendas que foram incluídas e alteraram profundamente o Projeto, 315 delas foram apresentadas pelos parlamentares favoráveis à “Reforma”. Sobre o tema, Haubrich (2020, p. 208) afirma que:

a relação entre os votos sobre questões chave dados pelos deputados que mais conseguiram influenciar a Reforma Trabalhista demonstra um forte alinhamento desses parlamentares entre si, com o governo Temer e com o projeto de país que se apresentava com a chegada de Temer à Presidência. Suas votações foram majoritariamente vinculadas aos interesses do governo e ao que foi defendido pelo capital – notadamente a PEC 241/2016 e a terceirização, além da Reforma Trabalhista. Foram esses deputados, majoritariamente favoráveis à Reforma, à PEC 241⁴, à liberação das terceirizações, ao impeachment de Dilma Rousseff e ao não prosseguimento das

⁴ A PEC 241 limita o aumento dos gastos públicos à variação da inflação, durante 20 anos. Também conhecida como PEC do teto de gastos, foi aprovada em dezembro/16, na forma da Emenda Constitucional nº 95. A sua aprovação foi bastante criticada diante da diminuição de investimentos públicos na área da educação e da saúde.

denúncias contra Temer, que construíram o texto final da Reforma aprovada em julho de 2017.

O texto final da matéria foi aprovado pelo Senado Federal em 11/07/17 e sancionado pela Presidência da República em 13/07/17, menos de sete meses após o início da sua tramitação na Câmara dos Deputados. Analisando o conteúdo da Lei nº 13.467/17, podemos observar que nela estão presentes algumas justificativas que estavam inseridas na Exposição de Motivos do Projeto de Lei (2016). Assim, considerando o escopo do presente trabalho, destacamos três pontos que constavam nas razões apresentadas para a proposição do PL 6.787/16 e que foram incluídos no texto final.

O primeiro destaque diz respeito à alteração da Lei nº 6.019/74⁵, que trata do trabalho temporário, que foi justificada pela necessidade de maior flexibilização na contratação de trabalhadores, permitindo que a empresa tomadora de serviços pudesse contratar diretamente os trabalhadores, conforme previsão legal. Após aprovada a “Reforma” Trabalhista, o artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74 definiu a possibilidade de terceirização de quaisquer atividades da empresa, inclusive a atividade principal, à pessoa jurídica prestadora de serviços que possua capacidade econômica para tanto. A necessidade de maior flexibilização nas relações de trabalho foi argumento recorrentemente utilizado pelos apoiadores da proposta, que a ele atribuíram sentido semelhante à ideia de modernidade.

Em relação à regulamentação do artigo 11 da Constituição Federal, que estabelece a eleição de representante dos trabalhadores em empresas que possuam mais de duzentos empregados, foi apresentada como justificativa a possibilidade de o funcionário eleito atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, incluindo verbas trabalhistas periódicas e rescisórias, além de participar da negociação do acordo coletivo de trabalho. Após aprovado o Projeto de Lei, o art. 510-A e seguintes, da CLT, passaram a prever a quantidade de representantes dos trabalhadores nas empresas, além de definir suas atribuições e as regras do processo eleitoral. Consoante razões apresentadas, o alto nível de judicialização das relações de trabalho poderia ser evitado através da atuação do representante dos empregados dentro dos locais de trabalho. Neste sentido, deve ser observada, ainda, a inclusão

⁵ A Lei nº 6.019/74 regula a contratação de trabalhadores temporários por empresa interposta, em caso de necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.

dos honorários sucumbenciais⁶ no processo trabalhista, o que pode ter ocasionado uma redução no número de ações judiciais em trâmite, conforme análise que realizaremos no decorrer do presente trabalho.

Por fim, a pretensa necessidade de valorização da negociação coletiva, com prevalência do negociado sobre o legislado, é um fio condutor que perpassa todo o debate legislativo e ampara o argumento de modernização das relações de trabalho. Assim, na proposta apresentada, a valorização da negociação coletiva seria imprescindível para garantir a efetividade dos ajustes celebrados entre as entidades sindicais e patronais, além de trazer segurança jurídica em relação aos termos negociados. Como resultado da proposição, o art. 8º, §3º, da CLT, passou a dispor que a Justiça do Trabalho, ao examinar acordos e convenções coletivas de trabalho, somente observará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, devendo balizar sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. O art. 611-A, por sua vez, em rol meramente exemplificativo, define diversos temas em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho devem prevalecer sobre a lei, sem que seja vedada a ocorrência de prejuízo ao trabalhador.

Ainda considerando o propósito do presente trabalho, sem prejuízo de outras alterações implementadas na CLT que repercutem de forma direta na dinâmica das relações de trabalho, ressaltamos o surgimento de uma nova categoria de trabalhadores a partir da edição da Lei nº 13.467/17. Além de permitir que empregador e sindicatos de empregados, no caso de acordo coletivo, ou a negociação entre sindicato patronal e de empregados, no caso de convenção coletiva, definam normas relacionadas à jornada de trabalho, banco de horas, teletrabalho, enquadramento do grau de insalubridade, entre outros, a CLT passou a permitir, naquilo que pode ser compreendido como a expressão máxima da prevalência do negociado sobre o legislado, que o empregado, desde que respeitados determinados requisitos, também poderá negociar diretamente com o empregador diversos itens relacionados ao contrato de trabalho. A “Reforma” Trabalhista concede ao trabalhador que possua diploma de nível superior e que perceba salário igual ou superior a duas vezes o teto

⁶ A Lei nº 13.467/17 passou a prever o pagamento de honorários sucumbenciais pela parte vencida, inclusive em relação ao empregado. Assim, caso algum dos pedidos seja improcedente, o autor da ação poderá ser condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais em relação ao valor atribuído ao pedido.

de benefícios do INSS o status de hipersuficiente, possibilitando que este empregado negocie diretamente com o seu empregador diversos pontos do contrato de trabalho.

A profunda alteração da legislação trabalhista, aliada com a rápida tramitação do Projeto de Lei no Congresso Nacional, indicam que a forte pressão popular e o desgaste político do Presidente da República não foram razões suficientes para conter o avanço da matéria, que contava com amplo apoio de confederações patronais e de setores da mídia hegemônica. Conforme destacado anteriormente, o discurso da modernidade foi incessantemente utilizado como propulsor da matéria e serviu para atribuir uma necessidade de urgência à “Reforma”, além de ter sido adotado como argumento generalista para responder às críticas dos opositoristas.

2.2 A DIFICULDADE DE ACESSO AO JUDICIÁRIO E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Dentre as justificativas apresentadas para encaminhamento do Projeto de Lei que alterou mais de cem artigos da CLT, constam a preocupação com a segurança jurídica em relação ao que foi negociado pelas partes no âmbito dos acordos e convenções coletivas de trabalho e o receio com um elevado nível de judicialização das relações de trabalho, o que seria observável pela quantidade de ações em trâmite na Justiça do Trabalho. A necessidade de valorização da negociação coletiva, consoante as razões apresentadas, decorreria da insegurança jurídica gerada por decisões judiciais que reiteradamente reanalisariam pactos estabelecidos entre empregadores e empregados, ao passo que a eleição de um representante dos empregados permitiria, conforme justificativa, a resolução antecipada de problemas que seriam discutidos somente posteriormente, no final da contratualidade, perante a Justiça do Trabalho.

Ao analisar a atuação dos apoiadores da “Reforma”, Bevilaqua (2020, p. 327) afirma:

O interesse da coalizão do capital na alocação de recursos financeiros em processos trabalhistas se mostrou presente. De acordo com o viés da coalizão do capital, a Justiça do Trabalho protege em demasia os trabalhadores, o que acarreta em ganhos de disputa em maior ocorrência aos trabalhadores. Implicitamente, com a reforma trabalhista, o setor patronal busca não apenas reduzir o custo do contrato de trabalho, mas, com uma reconfiguração das disputas trabalhistas na justiça a partir da reforma, reduzir os encargos jurídicos. Essa lógica apresentou-se no discurso da coalizão.

Conforme demonstra o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2016 foram pagos mais de R\$ 24 bilhões oriundos de ações trabalhistas aos reclamantes; em 2017 mais de R\$ 27 bilhões; em 2018 mais de R\$ 29 bilhões (TST, 2021). O volume das condenações impostas pela Justiça do Trabalho tende a ser uma das razões que ensejaram a ofensiva do setor empresarial na tentativa de alterar a CLT, com o intuito de reduzir os valores despendidos com ações trabalhistas. Contudo, é importante frisar que as condenações decorrem de infrações à legislação e que tais valores, em regra, deveriam ter sido quitados pelos empregadores ainda durante a vigência do contrato de trabalho ou logo após o seu encerramento, no caso das verbas rescisórias, tratando-se a condenação judicial imposta uma verdadeira readequação da relação existente entre as partes. Assim, para cumprir o seu anseio de redução da litigiosidade trabalhista, a “Reforma” contribuiu para a redução dos direitos dos trabalhadores, com precarização das condições de trabalho, além de estabelecer obstáculos no acesso à prestação jurisdicional.

Decorridos mais de quatro anos de vigência da “Reforma” Trabalhista, é possível observar que um dos seus principais anseios, que era a redução do número de processos trabalhistas, foi plenamente atingido. Contudo, ao contrário das justificativas apresentadas, não foram a implementação do representante dos trabalhadores ou mesmo a prevalência do negociado sobre o legislado os responsáveis pela diminuição, mas a instituição dos honorários sucumbenciais à parte vencida (MENEHINI, 2021). No mesmo sentido, em entrevista à revista eletrônica Consultor Jurídico, a então Presidente do TST, Ministra Maria Cristina Peduzzi, reconhece a instituição do princípio da sucumbência como uma das razões para a redução inicial de 34% no número de processos trabalhistas ajuizados após a aprovação da Lei nº 13.467/17 (PEDUZZI, 2020).

A partir da vigência da Lei, o artigo 791-A, da CLT, instituiu a obrigatoriedade de pagamento de honorários sucumbenciais ao advogado da parte vencedora, ainda que a parte vencida seja beneficiária da justiça gratuita. Caso deferida a justiça gratuita, foi estabelecida a possibilidade de compensação com eventuais créditos recebidos pela parte, hipótese que sequer é prevista na legislação civilista. Salienta-se que o Supremo Tribunal Federal, em recente julgamento, reconheceu a

inconstitucionalidade do dispositivo que permitia a cobrança de honorários sucumbenciais da parte beneficiária da justiça gratuita.

A redução de processos novos ajuizados na Justiça do Trabalho foi bastante significativa após a aprovação da Lei nº 13.467/17. Entre janeiro e setembro/17 foram ajuizadas 2.013.241 reclamações trabalhistas, ao passo que no mesmo período do ano seguinte o número reduz para 1.287.208 processos (TST, 2018). Ainda, conforme revela o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, em 2016 foram recebidos, nas Varas do Trabalho, 2.754.646 processos; em 2017 foram ajuizados 2.650.069 processos; em 2018 e 2019, quando vigente a “Reforma” Trabalhista, o número de casos despenca para 1.748.070 e 1.842.351, respectivamente (TST, 2021). Diante da profunda alteração observada a partir de 2017, ainda que outros fatores possam ter contribuído, é possível reconhecer que a aprovação da matéria no Congresso Nacional teve forte impacto na redução do número de processos trabalhistas, deteriorando a garantia constitucional de acesso à justiça.

Diante da redução da demanda na esfera trabalhista, a dificuldade de acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho pode ser aumentada mediante a aplicação da Resolução nº 296/21, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Consoante o normativo, as Varas do Trabalho que apresentarem movimentação processual inferior a 50% da média estadual deverão receber adequações ou até mesmo ser transferidas para outras sedes (CSJT, 2021).

Conforme recente relação divulgada pelo CSJT, 69 Varas do Trabalho, distribuídas entre 19 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), não atingiram o indicador mínimo definido na Resolução em relação ao último triênio (CSJT, 2022). No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com jurisdição no Rio Grande do Sul, estão listadas as unidades judiciárias de Alegrete, Arroio Grande, Encantado, Lagoa Vermelha, Rosário do Sul, Santa Vitória do Palmar, Santana do Livramento, Santiago e São Gabriel. Em levantamento realizado pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (SINTRAJUFE), eventual extinção destas Varas do Trabalho poderia exigir que advogados e trabalhadores tenham que percorrer até 448 quilômetros até a unidade mais próxima, em ida e volta, como seria o caso do deslocamento entre as cidades de Santa Vitória do Palmar e de Rio Grande (SINTRAJUFE, 2022).

Previamente à discussão sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, mostra-se essencial destacar, ainda que de forma breve, o impacto da “Reforma”

sobre a atuação sindical, visto que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho são celebrados pelas entidades sindicais.

Além da introdução dos honorários sucumbenciais no âmbito do direito processual trabalhista, outro ponto que despertou bastante controvérsia diz respeito à extinção da contribuição sindical obrigatória, conhecida como “imposto sindical”. Considerando a complexidade do tema, cuja discussão foge ao propósito deste trabalho, assume-se somente que a extinção da contribuição, sem a criação de qualquer outra fonte de receita para substituí-la, gera dificuldades de ordem material que podem atingir até mesmo a autonomia necessária para o funcionamento de qualquer entidade sindical.

Conforme argumenta o professor José Dari Krein (2018, p. 93),

a reforma provoca um processo de fragmentação da base de representação sindical, impõe uma pauta patronal para as negociações, esvazia o papel dos sindicatos em alguns aspectos, admite a negociação individual, o que impõe um imenso desafio aos sindicatos para enfrentar a nova realidade, desafio que somente poderá ser analisado no futuro.

Consoante dados fornecidos pelo IBGE⁷, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínuos, 16,1% da população ocupada era associada a sindicato em 2012; em 2016 o número é reduzido para 14,9%; em 2017 para 14,4%; em 2018 para 12,5%; em 2019, apenas 11,2% das pessoas ocupadas estavam associadas a sindicato. Com relação ao nível de instrução, observa-se que as trabalhadoras e trabalhadores com ensino superior completo apresentam maior índice de sindicalização quando comparado com os demais níveis de instrução, com 17,3% das pessoas associadas a sindicato, em 2019; aqueles sem instrução e fundamental incompleto contavam com 10,4% da sua população sindicalizada; os que possuíam fundamental completo e médio incompleto tinham índice de 7,1% de sindicalização; aqueles com médio completo e superior incompleto contavam com 10% de sindicalizados.

Assim, diante da extinção da contribuição sindical e da redução do número de empregados sindicalizados, forma-se uma clara desvantagem para os trabalhadores

⁷ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Características adicionais do mercado de trabalho 2019. Consulta realizada em 06/04/22, disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101743>.

na disputa entre capital e trabalho, podendo-se vislumbrar dificuldades, por exemplo, na organização de movimentos grevistas ou mesmo na manutenção dos sindicatos.

Retomando parte da exposição anterior, deve ser destacada a existência de dois importantes documentos que antecedem a discussão e que continham alguns pontos centrais que viriam a amparar a “Reforma” Trabalhista. No manifesto denominado “Uma ponte para o futuro” (FUNDAÇÃO ULISSES GUIMARÃES; PMDB, 2015), que pode ser compreendido como uma carta de intenções do então Vice-Presidente da República, Michel Temer (PMDB-SP), na sua tentativa de assumir a Presidência, afirma-se ser fundamental, “na área trabalhista, permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos”. Já a Confederação Nacional da Indústria, que teve papel destacado durante a tramitação da matéria no Congresso Nacional, edita, ainda em 2012, o texto “101 Propostas para Modernização Trabalhista” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012), no qual consta a necessidade de “substituir um modelo que quase tudo é definido em lei e muito pouco é negociado, por um outro que privilegie a negociação e reduza a tutela estatal homogênea”.

Sendo um dos pontos centrais da Lei nº 13.467/17, a prevalência do negociado sobre o legislado consta no artigo 611-A da CLT, segundo o qual as convenções e acordos coletivos de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; participação nos lucros ou resultados da empresa.

Destaca-se que o artigo apresenta um rol meramente exemplificativo de temas que poderão ser objeto de negociação e que prevalecerão sobre a legislação vigente, sendo possível, portanto, que outros tópicos não previstos nos incisos também prevaleçam sobre a lei. O art. 611-B, por sua vez, define, em rol exaustivo, direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos mediante convenção coletiva ou o acordo coletivo. Portanto, por consequência lógica, inexistente vedação de prejuízo ao trabalhador em relação àqueles temas tratados no artigo 611-A, sendo possível, por exemplo, que atividades atualmente consideradas como insalubres em grau máximo sejam enquadradas, através de norma coletiva da categoria, como insalubres em grau mínimo.

Os parágrafos do artigo 611-A também tratam de importantes aspectos relacionados à negociação coletiva. O §1º, ao determinar a observação do artigo 8º, §3º, da CLT, define que a Justiça do Trabalho, ao examinar acordos e convenções coletivas de trabalho, somente analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, devendo balizar sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, o que implica verdadeira limitação da atividade judicial. O §2, por sua vez, ao definir que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas não enseja a nulidade da norma coletiva, contraria entendimento pacificado no âmbito do TST acerca da nulidade de negociação coletiva que contenha renúncia de direitos. O §3º reforça a possibilidade de redução salarial ou de jornada mediante convenção ou acordo coletivo, definindo a obrigatoriedade de previsão normativa acerca da proteção dos empregados contra despedida imotivada no período de vigência. O §4º determina que a anulação de cláusula normativa implicará, em caso de existência, a nulidade da cláusula compensatória. Por fim, o §5º obriga, em caso de discussão acerca da nulidade de cláusulas normativas, a inclusão dos sindicatos que celebraram a negociação coletiva como litisconsortes necessários, o que acarreta tumulto processual e implica maior tempo de tramitação, além de gerar nulidade processual em caso de inobservância da regra, dificultando ainda mais a efetividade da prestação jurisdicional.

Além disso, cumpre mencionar a alteração legislativa ocorrida no artigo 620 da CLT, que definia a prevalência das condições estabelecidas em convenção coletiva sobre aquelas estipuladas em acordo coletivo, desde que mais favoráveis aos empregados, e que passou a prever que as condições definidas em acordo coletivo

de trabalho sempre prevalecerão em relação àquelas estabelecidas em convenção coletiva, deixando de existir o requisito da norma mais favorável.

Conforme defendido pelo professor Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2017, p. 134), “Quando se permite que a negociação suprima ou altere um direito já estabelecido na legislação, ela deixa de ser um mecanismo de conquista e se torna um instrumento de perda”. Ainda conforme o mesmo autor (2017, p. 135),

a verdadeira valorização da negociação coletiva não se tem quando se permite que ela se sobreponha à legislação vigente, gerando um sentimento de perda, mas quando o ordenamento jurídico a exige para a completude da criação do direito, gerando um sentimento de construção e ganho.

Assim, ao estabelecer que as negociações celebradas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, mesmo que impliquem em renúncia de direitos dos trabalhadores, possam prevalecer sobre a legislação vigente, em um contexto desfavorável para a atuação sindical, a “Reforma” Trabalhista possibilita uma maior precarização das condições de trabalho.

Além da prevalência do negociado sobre o legislado, a Lei nº 13.467/17 prevê a possibilidade de sobreposição da negociação individual em face da negociação coletiva em relação ao trabalhador hipersuficiente, o que será objeto de análise no próximo capítulo.

3 TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE: ENTRE A MODERNIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO

A relação contratual estabelecida entre empregado e empregador é reconhecida pela evidente desigualdade entre as partes, visto que o trabalhador tem seu rendimento condicionado à prestação de serviços em favor do contratante. Assim, a maioria dos contratos de trabalho celebrados não é previamente discutido de forma pormenorizada, sendo caracterizados como verdadeiros contratos de adesão.

Conforme Bezerra Leite (2020), os poderes exercidos pelo empregador possuem similaridade com o direito de propriedade, estando o trabalhador inserido em um estado de subordinação jurídica e, muitas vezes, em situação de dependência econômica. Ainda, o jurista afirma que lesões atinentes aos direitos de personalidade dos trabalhadores ocorrem, inclusive, neste momento em que inexiste verdadeira paridade de forças.

No mesmo sentido, Vólia Bomfim (2014) sustenta que a subordinação jurídica existente entre empregado e empregador decorre da lei e se manifesta através do poder diretivo do empregador, tendo o trabalhador que se submeter às ordens do contratante, mesmo aqueles definidos como altos empregados. Afirma a jurista (2014, p. 269):

(...) a subordinação sempre está presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa, outras de modo menos intenso. Quanto mais o empregado é elevado na escala hierárquica da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual é o trabalho, normalmente a subordinação fica mais sublime, tênue, frágil. Contrariamente, quando o empregado é revertido do cargo de confiança para a função efetiva, a subordinação se intensifica.

Contudo, em sentido oposto à reconhecida situação de hipossuficiência dos empregados, a “Reforma” Trabalhista edita o parágrafo único do artigo 444 da CLT, criando a figura jurídica denominada trabalhador hipersuficiente, assim definido como o empregado que possua diploma de nível superior e que perceba salário igual ou superior a duas vezes o teto de benefícios do INSS. Dispõe a Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017) :

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A alteração legislativa estabelece que o trabalhador considerado hipersuficiente poderá negociar diretamente com o empregador as mesmas cláusulas contratuais que são permitidas ao sindicato da categoria, partindo da premissa que, por possuir nível superior e renda mais elevada, estará em condições de igualdade para discutir as condições de trabalho com o contratante, dispensando a intervenção sindical. Ainda que o número de trabalhadores que preencha os requisitos seja relativamente pequeno, a possibilidade de expansão da categoria e os efeitos resultantes sobre as relações de trabalho demandam uma análise do tema. Portanto, ao conferir elevado grau de negociação ao trabalhador ou trabalhadora que possua nível superior e salário atualmente maior que R\$ 14.174,44, o legislador afasta o caráter de hipossuficiência que caracteriza um contrato de trabalho típico, sendo estabelecida a possibilidade de prevalência da negociação individual em prejuízo à negociação coletiva.

Ainda que a implementação da “Reforma” Trabalhista tenha ocorrido de forma açodada e que a inconstitucionalidade de diversos artigos tenha sido arguida perante o Supremo Tribunal Federal, a criação do tipo social denominado trabalhador hipersuficiente permite analisar a dinâmica de produção da categoria no âmbito legislativo, em especial as razões que motivaram os congressistas a estabelecer uma grande diferenciação em relação aos demais empregados que não preenchem os requisitos previstos no parágrafo único do artigo 444 da CLT.

Em sua análise do novo texto legal, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado apontam a inexistência de qualquer amparo fático para a suposta possibilidade de o trabalhador impor suas condições em uma relação de emprego. Afirmam os autores (2017, p. 160):

Trata-se, contudo, de ideia sem qualquer base empírica, teórica ou científica, além de ser manifestamente dissociada da matriz lógica e sistêmica do Direito do Trabalho. Na verdade, a nova regra legal, ladinamente, aplica ao empregado qualificado (do ponto de vista da educação formal) e com salário relativamente razoável no contexto

comparativo da economia e sociedade brasileiras (um patamar salarial posicionado em torno do equivalente a 11 salários mínimos, considerada a data de publicação da Lei) o raciocínio que se aplica ao alto executivo de uma grande empresa capitalista, com ganhos anuais milionários e um poder diretivo gigantesco - este, sim, uma real projeção do próprio empregador, um verdadeiro órgão da empresa. Para o novo diploma legal, essa relativa diferenciação acadêmica e remuneratória seriam bastantes para, praticamente, afastar o Direito do Trabalho da regência normativa desses empregados estratificados, submetendo-os ao desproporcional exercício do poder empregatício em grande parte de seu conteúdo e dinâmica contratuais. Trata-se, conforme se percebe, de regra de evidente discriminação entre empregados - outra, entre tantas da Lei da Reforma Trabalhista -, largamente afastada da matriz constitucional de 1988 e do universo normativo internacional trabalhista vigorante no plano interno da sociedade e economia brasileiras.

A crítica realizada pelos autores está em consonância com os resultados de nossa pesquisa, que serão apresentados na próxima seção, no sentido de que praticamente inexistiram debates legislativos ou mesmo argumentos razoáveis para o surgimento da nova categoria de trabalhadores hipersuficientes. Conquanto concordemos com os argumentos acima e com a possibilidade de precarização das condições de trabalho do empregado hipersuficiente, eis que sua realidade é distinta do diretor de empresa que ocupa o topo da carreira, a partir de Boltanski e Chiapello (2020) também assumimos que o empregado hipersuficiente pode ser compreendido como um dispositivo mobilizador dentro da estrutura empresarial.

O trabalhador segmentado através da nova legislação é percebido como possuidor de atributos amplamente desejados no ambiente de trabalho, passando a ser visto e apontado como exemplo de flexibilidade e modernidade dentro da empresa. Conforme o argumento de Boltanski e Chiapello (2020), a ética atinente ao terceiro espírito do capitalismo tende a incutir na subjetividade dos trabalhadores que o novo arranjo do capitalismo possibilitaria maiores ganhos financeiros, realização profissional e reconhecimento no trabalho, além de valorizar a verdadeira autonomia, na qual cada indivíduo assumiria a responsabilidade por sua empregabilidade.

Em relação ao tema, Orbem (2015) sustenta que o terceiro espírito do capitalismo pretende a satisfação nas relações de trabalho em nítido afastamento da relação de subordinação costumeiramente incidente sobre o trabalho subordinado. Afirma a autora (2015, p. 67):

Essa nova ordem social fomenta novas formas de individualismo, valorizando a lógica da competitividade e fragilizando a construção de laços de solidariedade para a defesa de interesses comuns. Nela, a ênfase está na responsabilização individual como caminho para o acesso a melhores níveis de renda e de padrão de consumo. Deste modo, a empregabilidade passa a ser um atributo pessoal, um ato de engajamento subjetivo do indivíduo na busca contínua por adaptar-se às exigências do mercado de trabalho.

As contínuas transformações do capitalismo abarcam a oferta de novas perspectivas estimulantes de autorrealização, compreendendo possibilidades de flexibilidade, adaptação, mudança e de respeito às liberdades individuais, o que permite que os empregadores continuem mantendo controle sobre os trabalhadores e que sejam realizados eventuais ajustes considerados necessários nas relações de trabalho (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2020). Na mesma linha defendida pelos autores quanto à autonomia concedida aos executivos nos anos 60 e em relação à flexibilidade do trabalho por projetos dos anos 90, parece-nos apropriado compreender o trabalhador hipersuficiente como um dispositivo motivador e inspirador no ambiente de trabalho, apto a engajar os demais empregados e apropriado à pretensão do seu empregador, pois nele estariam compreendidas características como flexibilidade, adaptabilidade e criatividade.

Em que pese não possua atribuições ou poder de mando similar aos altos executivos de uma corporação, além de não ocupar, necessariamente, uma função gerencial, o trabalhador hipersuficiente possui papel de destaque na empresa pela suposta liberdade de negociação prevista na Lei nº 13.467/17. Considerando o discurso modernizador da “Reforma” Trabalhista e o atual cenário do mercado de trabalho, em que a legislação celetista é considerada um entrave ao empreendedorismo e à geração de empregos, atribuir a um empregado a possibilidade de negociação das condições de trabalho diretamente com o seu empregador, sem a intervenção sindical, pode ser compreendido como símbolo de crescimento profissional e do perfil desejado dentro da estrutura empresarial.

Conforme Boltanski e Chiapello (2020, p. 199), “o capitalismo é obrigado a propor formas de engajamento compatíveis com o estado do mundo social no qual está incorporado e com as aspirações dos seus membros que consigam expressar-se com mais força”. Ao estratificar determinado empregado e elevá-lo, dentro da ótica empresarial, à condição de paridade de forças com o empregador, abandonando o critério da hipossuficiência trabalhista, a Lei nº 13.467/17 pode ter apresentado

resposta aos anseios de um grupo que, ainda que de modo incipiente, já se reconhecia distante dos demais trabalhadores e que também tinha internalizado a percepção de que as relações com a empresa não necessitavam da mediação do sindicato, mesmo sem possuir condições efetivas de impor ao empregador suas exigências. Ainda que tal situação necessite de análise mais aprofundada para sua comprovação, o que foge ao escopo da presente pesquisa, é importante destacar que não houve qualquer resistência organizada por aqueles que seriam enquadrados como hipersuficientes durante a tramitação da “Reforma” Trabalhista. Além disso, considerando que alguns destes empregados ocupam cargos gerenciais, admite-se que a sua percepção como hipersuficiente tende a ser mais elevada em comparação aos demais trabalhadores.

Enquanto servidor da Justiça do Trabalho, percebo um distanciamento do empregado hipersuficiente das lides trabalhistas, mesmo no período anterior à alteração legislativa, havendo uma clara sinalização de que o número de processos ajuizados por este segmento seja inferior aos demais, ainda que considerado o número reduzido de profissionais enquadrados na nova categoria. Assim, tendo em vista o baixo número de processos trabalhistas ajuizados por estes empregados, mesmo considerando eventual receio de retaliação ou outras razões, entende-se tal postura como indicativa de que a categoria de trabalhadores hipersuficientes já se reconhecia como distinta em relação aos demais empregados.

Além da perspectiva de compreendermos o trabalhador hipersuficiente como dispositivo mobilizador dentro da empresa, faz-se necessário atentar para as possibilidades de precarização das condições de trabalho, além das consequências na esfera sindical.

Conforme referido anteriormente, diante da condição de hipossuficiência que caracteriza os contratos de trabalho, deve ser reconhecida a existência de relativa dificuldade para que o trabalhador hipersuficiente consiga impor sua vontade no transcorrer da contratualidade. Ainda, é preciso considerar a heterogeneidade deste grupo de trabalhadores, visto que podem não estar ocupando posição de confiança e com poder de mando, sendo expostos a prejuízos quando estabelecem uma negociação diretamente com o seu empregador, sem amparo da norma coletiva da categoria. Assim, ainda que melhor remunerado e com qualificação superior, é inconcebível admitir que o simples cumprimento destes requisitos afastaria a condição de vulnerabilidade e de subordinação do trabalhador, que depende do seu emprego e usualmente aceitaria qualquer ajuste para sua manutenção (CASSAR, 2017).

Diante do cenário de crescente flexibilização das relações trabalhistas, é crível conjecturar que a nova categorização será utilizada de modo cada vez mais frequente, seja no âmbito legislativo ou mesmo em discussões judiciais. Neste sentido, a Medida Provisória nº 936/20, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e que foi convertida na Lei nº 14.020/20, estabelece que as medidas previstas podem ser implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados com salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do INSS e que possuam diploma de nível superior. Ainda, recente julgamento proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo nº 0010636-07.2019.5.03.0113, afastou o requisito do diploma superior ao enquadrar um jogador de futebol na categoria de trabalhador hipersuficiente.

Além disso, é possível que, mediante futura alteração legislativa, sejam implementados critérios mais brandos em relação à qualificação e remuneração ora vigentes, o que expandiria o universo de trabalhadores passíveis de enquadramento na nova categoria. Neste sentido, destaca-se a emenda apresentada pelo Deputado Federal Júlio Lopes (PP-RJ) ao Projeto de Lei sobre a matéria, que foi acolhida parcialmente e que previa o critério de renda superior a cinco salários mínimos para fins de definição da categoria, o que atualmente resulta em R\$ 6.060,00, valor bastante inferior ao atualmente considerado para caracterização do hipersuficiente (salário superior a R\$ 14.174,44) (BRASIL, 2017d).

Em relação aos sindicatos de trabalhadores, diante da prevalência do negociado individualmente sobre os temas que foram acordados coletivamente, é possível que ocorra um afastamento deste trabalhador das entidades representativas de sua categoria. Consoante consulta realizada no sistema Mediador, do Ministério do Trabalho e Emprego, observa-se a celebração de acordos coletivos de trabalho que estabelecem a exclusão dos trabalhadores hipersuficientes da abrangência dos respectivos instrumentos normativos¹.

¹ Acordo Coletivo de Trabalho 2019/20, firmado entre SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE ARAÇATUBA E USINA SANTA ADELIA S.A., vigente no período de 01/05/19 a 30/04/20, com registro MTE SP001154/2020; Acordo Coletivo de Trabalho 2020/21, firmado entre SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE SÃO MANUEL E REGIÃO e USINA ACUCAREIRA S. MANOEL S.A., vigente no período de 01/05/20 a 30/04/21, com registro MTE SP008152/2020.

3.1 OS DEBATES LEGISLATIVOS ENVOLVENDO A CRIAÇÃO DA NOVA CATEGORIA DE TRABALHADORES

Conforme destacado anteriormente, o Projeto encaminhado pelo Poder Executivo propunha a alteração de poucos artigos da CLT e sustentava ser necessário promover maior flexibilização na contratação mediante a atualização da Lei do Trabalho Temporário, estabelecer a eleição de representante dos trabalhadores e priorizar o negociado coletivamente em detrimento ao que estiver previsto na legislação.

Apresentado o Projeto de Lei nº 6.787/16 em 23/12/16, a Câmara dos Deputados institui Comissão Especial para sua análise em 09/02/17, sendo designado como relator o Deputado Federal Rogério Marinho (PSDB-RN). Durante o prazo estabelecido, foram apresentadas 850 emendas ao Projeto pelos congressistas. Destas, oito foram retiradas de tramitação, sendo mantidas 842 emendas ao PL².

Dentre as emendas apresentadas, três delas tratam sobre o trabalhador hipersuficiente. A emenda nº 485 foi apresentada pelo Deputado Daniel Vilela (PMDB-GO), que também era presidente da Comissão Especial, e a emenda nº 683 foi apresentada pelo Deputado Julio Lopes (PP-RJ). Ainda, o Deputado Covatti Filho (PP-RS) apresentou a emenda ao substitutivo nº 156.

As emendas nº 485 e 683 foram apresentadas em 22/03/17 e possuem a mesma fundamentação, além de conterem redações idênticas em quase todos os seus parágrafos, sendo que as poucas frases distintas não alteram o sentido dos trechos comparados. Contudo, as proposições divergem quanto aos critérios de definição do trabalhador hipersuficiente, tendo a primeira indicado que (BRASIL, 2017b, p. 5):

O propósito desta emenda é exatamente abrir a possibilidade de negociarem diretamente com seus empregadores os profissionais de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a três vezes o limite máximo do salário-de-contribuição da Previdência Social, limite esse que, em termos remuneratórios, se aproxima hoje de dezoito salários mínimos.

² Tramitação do PL 6787/2016. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>

A emenda nº 683 (BRASIL, 2017d, p. 4), entretanto, define que “O propósito desta emenda é exatamente abrir a possibilidade de os profissionais de nível superior e que ganham 5 ou mais salários mínimos negociarem individualmente com seus empregadores”.

Em seu parecer (BRASIL, 2017a), o relator Rogério Marinho (PSDB-RN) acata parcialmente as emendas apresentadas, definindo como critério que “o empregado com diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possa estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o legislado”.

A emenda ao substitutivo nº 156 (BRASIL, 2017e), apresentada pelo Deputado Covatti Filho (PP-RS), propõe o acréscimo da expressão “preponderância sobre os instrumentos coletivos” à redação do substitutivo, o que foi acatado pelo relator, passando a constar a prevalência dos ajustes celebrados pelos hipersuficientes sobre os acordos e convenções coletivas de trabalho.

Portanto, a partir das emendas apresentadas e do parecer do relator, assim foi redigido o trecho final atinente ao trabalhador hipersuficiente:

Art. 444 – [...]

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal **e preponderância sobre os instrumentos coletivos**, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (grifo nosso).

Analisadas as emendas que propuseram inicialmente a definição de trabalhador hipersuficiente, observam-se elementos textuais e argumentos similares àqueles utilizados durante toda a tramitação legislativa da “Reforma” Trabalhista. Para embasar a segmentação do novo corpo social, são apresentadas justificativas relacionadas à necessidade de autonomia, flexibilidade, inovação e tecnologia, como nos seguintes trechos (BRASIL, 2017b):

Trata-se de uma solução competente e inovadora, de mútua conveniência às partes contratantes [...].

[...]

novas demandas do mundo empresarial, [que] multiplicam-se em busca de contratações de capital humano mais flexíveis, individualizadas ou desvinculadas de negociações coletivas.

[...]

À força das inovações sociais, das conquistas tecnológicas e científicas, dos avanços das condições, meios ou recursos presentes nas atividades produtivas, abrem-se novos espaços de atuação criativa [...].

[...]

aspiram por condições de trabalho com maior autonomia funcional e independência na prestação dos serviços [...].

[...]

As históricas condições que marcavam as atividades laborais acham-se, hoje, na sua maior parte, superadas, com a disseminação das modernas formas de organização da força de trabalho e de atuação dos agentes econômicos, ou graças às novas tecnologias e recursos produtivos [...].

[...]

Com base em sua capacidade diferenciada no trato das condições de trabalho, que melhor se ajustam às empresas em que trabalham e aos seus anseios individuais, esses profissionais possuem aptidão intelectual e habilitação profissional para negociar individualmente com seus empregadores não apenas seus salários mas também os demais benefícios que compõem o seu contrato de trabalho.

As razões apresentadas para fundamentar as emendas possuem aspectos relacionados ao terceiro espírito do capitalismo, no qual as organizações tenderiam à flexibilidade, inovação e adaptação (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2020). Além disso, a referência ao aumento da liberdade dos empregados é o ponto mais presente no texto (BRASIL, 2017b):

A possibilidade de oferecer alternativa regulatória, por meio da liberdade de estipulação contratual, às relações trabalhistas próprias de trabalhadores ditos hipersuficientes, intelectual e economicamente, é uma ideia que se faz oportuna, no bojo da proposta de flexibilização da legislação trabalhista.

[...]

Urge reconhecer essa aptidão dos referidos segmentos de trabalhadores para negociar, com liberdade e sem tutelas, suas condições contratuais, não se lhes perpetuando o tratamento comum aos empregados menos capacitados, como forma de opção livre e consciente, que não lhes retira a hipótese de permanecer sob as mesmas regras vertentes da legislação trabalhista e das convenções coletivas.

[...]

Vale mencionar, ademais, que a liberdade contratual a que visa a presente Emenda não destoia dos interesses das representações sindicais [...].

[...]

Essa liberdade coaduna-se com as exigências das mais variadas tecnologias e dos modernos modos de produzir.

[...]

Assim fazendo, o Brasil estará atendendo às aspirações por mais liberdade, que partem dos profissionais de maior qualificação, e às

necessidades das empresas, que buscam e precisam atrelar remuneração com a eficiência, a produtividade e a criatividade.

O discurso relacionado à uma suposta maior liberdade do trabalhador encontra respaldo nas críticas direcionadas à legislação trabalhista e às entidades sindicais, reiteradamente acusadas de travancar o desenvolvimento econômico do país e de impedir a geração de empregos.

Além disso, as emendas sustentam a necessidade de segmentar os grupos de trabalhadores como forma de melhor atender aos empregados estratificados. Neste sentido, tratam de pontuar diferenças que existiriam entre o trabalhador hipersuficiente e os demais empregados, sustentando que o primeiro não pode ser considerado vulnerável ou em situação de desvantagem perante o empregador, o que dispensa a ação sindical, ao passo que os últimos possuem renda mais baixa e menor possibilidade de negociação individual das suas condições de trabalho, o que demanda forte atuação sindical. Aduzem, ainda, que os trabalhadores estratificados não estão, em hipótese alguma, enquadrados no conceito de hipossuficiência econômica que atinge os demais empregados, devendo ser interrompido o atual tratamento legal atribuído, que está “lhes perpetuando o tratamento comum [dado] aos empregados menos capacitados” (BRASIL, 2017b, p. 4 e 5). Ademais, conforme as razões apresentadas, a formulação de uma nova categoria de trabalhadores também atenderia a uma demanda do próprio mercado de trabalho, que busca contratações mais flexíveis e distantes de negociações coletivas.

Em que pese a alegada desnecessidade de apoio sindical em relação a estes trabalhadores, reiterada diversas vezes ao longo dos textos, as emendas buscam enfatizar, em evidente contradição argumentativa, que a nova figura jurídica não se contraporá aos interesses dos entes sindicais, pois possibilitaria que tais profissionais mantivessem seus vínculos empregatícios ao invés de constituírem pessoas jurídicas, o que fortaleceria o sindicalismo.

Nessa perspectiva, é importante frisar que as emendas também apresentam como justificativa o incremento observado em relação ao número de profissionais pejetizados, que são aqueles trabalhadores que não possuem vínculo formalizado com a empresa mas que prestam serviços em seu benefício, mascarando a relação de emprego existente. Segundo o argumento dos proponentes (BRASIL, 2017b, p. 3),

Contribui para esse cenário de modernidade o crescimento quantitativo e qualitativo de profissionais com formação científica, técnica ou artística, que reúnem especialidades e titulações acadêmicas ou tecnológicas de grande relevância, e aspiram por condições de trabalho com maior autonomia funcional e independência na prestação dos serviços, razões pelas quais muitos optam pelo empreendedorismo e se organizam legalmente como pessoas jurídicas para a oferta de serviços intelectuais ou técnicos especializados.

Conforme trataremos adiante, consideramos a hipótese de que a formulação da nova categoria de trabalhadores decorre da crítica existente em relação à pejotização nas relações de trabalho.

Além de não constar na proposição inicial, não foram encontrados registros acerca da realização de audiências públicas sobre a matéria, sendo que o tema não ocupou a centralidade do debate público durante a tramitação da “Reforma” Trabalhista.

Em relação à formulação das emendas, faz-se necessário retomar a denúncia apresentada em reportagem do site *The Intercept Brasil* acerca da verdadeira autoria das propostas apresentadas pelos parlamentares durante a tramitação da matéria na Câmara dos Deputados. Com base nos metadados existentes nos arquivos das proposições, foi apontado que o Deputado Federal Júlio Lopes (PP-RJ), autor da emenda nº 685, que trata sobre trabalhador hipersuficiente, teve duas emendas redigidas por lobistas (THE INTERCEPT BRASIL, 2017). Conforme noticiado, o parlamentar e outros colegas receberam doações de campanha de instituições financeiras, sendo que teriam apresentado sugestões elaboradas pela Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF). Questionado sobre o tema, o Deputado afirmou que a emenda sugerida pela CNF “veio de encontro com tese já defendida anteriormente pelo parlamentar”. Considerando o interesse em aprovar a proposição, entendemos que a intenção da frase era no sentido de a emenda ter vindo “ao encontro”, e não como constou.

Realizada consulta à tramitação da matéria, observa-se que o referido congressista apresenta apenas duas emendas ao PL, tratando a primeira acerca da prevalência do negociado sobre o legislado e prevendo que a convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuserem sobre participação nos lucros e resultados (BRASIL, 2017c), enquanto a segunda diz respeito ao trabalhador hipersuficiente. Além disso, a prestação de contas da campanha do Deputado Júlio

Lopes (PP-RJ), referente à eleição de 2014, indica o recebimento de doações oriundas do Banco Safra S.A., Bradesco Administradora de Consórcios Ltda. e Banco Boa Vista³.

Tendo em vista que a reportagem atribui a formulação das duas emendas apresentadas pelo Deputado Júlio Lopes (PP-RJ) a lobistas do setor empresarial, e considerando que a emenda apresentada pelo Deputado Daniel Vilela (PMDB-GO) sobre o trabalhador hipersuficiente possui a mesma redação, além de inexistir debate prévio sobre a matéria, é possível vislumbrar a possibilidade de que a criação da nova categoria de trabalhadores tenha sido formulada diretamente pelo setor empresarial.

Em seu parecer que acolhe parcialmente as emendas apresentadas, o relator Rogério Marinho (PSDB-RN) ampara seu posicionamento com base na possibilidade de tratar desigualmente os desiguais, sustentando ser inadmissível que um trabalhador que possua graduação em nível superior e salário acima da média da população seja tratado como uma pessoa vulnerável (BRASIL, 2017a).

Durante a votação do texto na Câmara dos Deputados, em 26/04/17, foram apresentados dois destaques sobre a matéria. O Deputado Weverton Rocha (PDT-MA) apresenta requerimento de destaque para a supressão do parágrafo único do artigo 444, enquanto a Deputada Erika Kokay (PT-DF) e o Deputado Zé Carlos (PT-MA) apresentam requerimento de destaque para votação em separado do mesmo trecho. Submetidos à apreciação pelo Presidente da Casa, Deputado Rodrigo Maia (DEM-RJ), todos os destaques simples foram inadmitidos, no conhecido formato “aqueles que concordam, permaneçam como estão”⁴.

Conforme destacado em diversos pontos do presente trabalho, a tramitação do processo ocorreu de forma muito rápida, em especial quando considerada a relevância da matéria em discussão. Em relação ao debate legislativo propriamente dito, foi realizada uma reunião ordinária na Comissão Especial, em 25/04/17, e quatro sessões no Plenário, que ocorreram no dia seguinte, em 26/04/17, quando aprovada a matéria na Câmara dos Deputados.

³ Consulta realizada ao sistema SPCE WEB – Prestação de Contas Eleitorais, do Tribunal Superior Eleitoral, em 10/03/22, aponta o recebimento de uma doação do Banco Safra S.A., no valor de R\$ 200.000,00; duas doações de Bradesco Administradora de Consórcios Ltda., valor total de R\$ 350.000,00; uma doação do Banco Boa Vista, no valor de R\$ 250.000,00. O valor recebido corresponde a aproximadamente 24% do total doado para a campanha.

⁴ Diário da Câmara dos Deputados, p. 386, 424 e 443. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020170427000700000.PDF#page=>. Acesso em: 16 abr. 2022.

A partir da análise da tramitação na Câmara dos Deputados, é possível concluir que a matéria não contou com o devido debate legislativo, sendo aprovado conjuntamente com os demais tópicos, sem o aprofundamento necessário. A proposição não constava no PL original, sendo incluída através de duas emendas idênticas e com suspeitas de formulação por entidades empresariais, inexistindo discussão sobre a matéria durante a votação, além de o mérito dos destaques apresentados por congressistas que se opunham ao texto não ter sido apreciado.

Portanto, a nova categoria de trabalhadores foi instituída sem que fossem ponderados os reflexos de sua criação, seja pela possibilidade de tornar-se um dispositivo mobilizador dentro das relações de trabalho, seja pelo risco de precarização das condições laborais. Ademais, sequer os riscos inerentes à atividade sindical foram debatidos durante a tramitação da matéria.

3.2 ALTOS EMPREGADOS, PEJOTIZAÇÃO E POSSÍVEIS RELAÇÕES COM O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

Estabelecidas as principais características do empregado hipersuficiente, é importante pontuar que a sua natureza possui semelhanças com o trabalhador pejetizado e com os altos empregados. Conforme definição do jurista Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 424 e 438), a pejetização “trata-se da utilização do contrato de sociedade [...] como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia”, enquanto os altos empregados são aqueles “ocupantes de posições internas de chefias, funções de gestão ou outros cargos de elevada fidúcia, [que] recebem da legislação obreira um tratamento relativamente diferenciado perante o parâmetro genérico dos demais trabalhadores”.

A exigência efetuada pelos empregadores para que os trabalhadores constituam uma pessoa jurídica para a prestação de serviços encontra guarida no ideário neoliberal, pois nesta situação a autonomia da vontade das partes estaria sendo privilegiada, além de estar presente o discurso do empreendedorismo, com suposta maior liberdade e possibilidade de maior ganho (ORBEM, 2015). Ainda que deslocado da estrutura formal da empresa contratante, o trabalhador pejetizado, assim como o empregado hipersuficiente, também poderia negociar livremente as suas condições de trabalho, com prevalência da negociação individual diretamente

com o empregador, sendo o primeiro caso por conta da ausência de negociação coletiva e o segundo por imperativo legal. Conforme Orbem (2015, p. 121), “a pejetização contribui também para o processo de fragmentação da solidariedade de classe, já que não há a construção de identidade coletiva, pois inexistente sindicato”.

Já os altos empregados, também conhecidos como exercentes de função de confiança, ocupam posição de destaque dentro da estrutura jurídica da empresa e detêm poderes delegados pelo empregador para agirem em seu nome, em maior ou menor grau, sendo exemplos os chefes de departamento, coordenadores, superintendentes e diretores, salientando-se que este último pode ter o seu contrato suspenso quando se tratar de empregado eleito para o cargo de diretor (CASSAR, 2014). Destaca-se que o empregado hipersuficiente foi enquadrado pela doutrina trabalhista na categoria de altos empregados (BEZERRA LEITE, 2020; DELGADO, 2019).

Os empregados hipersuficiente e o ocupante de cargo de confiança, juntamente com o trabalhador pejetizado, possuem em comum a tendência ao afastamento da incidência das regras celetistas sobre as relações de trabalho. O empregado hipersuficiente pode negociar diretamente com o empregador diversos temas do contrato de trabalho, sem qualquer atuação do sindicato, com prevalência do negociado individualmente sobre aquilo que for acordado coletivamente. O empregado que ocupa cargo de confiança, por sua vez, não se submete ao controle de jornada quando receber gratificação de função superior a 40% do salário, além da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho em caso de eleição para o cargo de diretor, implicando o avanço na carreira em uma relação cada mais tênue com a regulação celetista. Já o trabalhador pejetizado é assim reconhecido justamente pela inaplicabilidade da regulação celetista.

A prestação de serviços através da constituição de pessoa jurídica do trabalhador, por determinação do contratante, constitui fraude à legislação trabalhista, implicando em redução indevida dos custos de mão de obra. O formato de contratação através da pejetização sofre severas críticas da doutrina trabalhista, que reconhece nesta modalidade uma burla à legislação e uma forma de precarização das relações de trabalho, visto que o trabalhador fica excluído da proteção celetista. Considerando a capacidade do capitalismo de adaptação às críticas que lhe são impostas, que reiteradamente são cooptadas e transformadas em fatores determinantes para reconfiguração das regras vigentes (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2020), pode-se

aventar a possibilidade de que a inserção do trabalhador pejetizado na esfera celetista ocorra mediante a roupagem de trabalhador hipersuficiente.

Conforme o professor Krein *et al* (2018, p. 105),

O processo de pejetização envolve uma série de elementos associados às transformações do trabalho observadas nas últimas décadas, em uma perspectiva global; dentre eles: 1) as ameaças do desemprego e as conseqüentes pressões sobre o trabalhador, que minam as possibilidades de resistência; 2) a possibilidade de transferir para o trabalhador o próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho; 3) as pressões por desregulamentação da jornada de trabalho combinada com a crescente indistinção entre o que é o que não é tempo de trabalho.

Considerado por grande parte da doutrina como uma forma de mascarar uma típica relação de emprego, diversos são os casos em que há reconhecimento judicial do vínculo empregatício entre as partes e a condenação ao pagamento das parcelas salariais decorrentes. Tendo em vista que normalmente estão presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego – pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação –, há grande chance de êxito nas ações ajuizadas pelos trabalhadores que pretendem o reconhecimento do vínculo empregatício. Não são raros os processos em que apresentadas notas fiscais emitidas pelo trabalhador de modo sequencial, uma para cada mês de trabalho, com exceção de dezembro, em que é adicionada a nota fiscal do 13º salário, o que facilmente demonstra que a contratação através de pessoa jurídica ocorreu de forma fraudulenta. Ainda, há casos em que até mesmo a jornada de trabalho era controlada pelas empresas contratantes.

Tendo em vista que os valores pagos através de nota fiscal costumam ser mais elevados que a média salarial, e que serão utilizados como base de cálculo das parcelas devidas em caso de vínculo reconhecido, as condenações costumam atingir patamares bem elevados, muitas vezes superando a cifra de um milhão de reais para um único trabalhador. Note-se que as condenações usualmente abrangem o pagamento das horas extras de um longo período contratual, FGTS e reflexos de todas as parcelas salariais.

A discussão judicial acerca da existência do vínculo empregatício do trabalhador pejetizado costuma avançar no debate acerca da autonomia da vontade das partes que estabeleceram a relação jurídica. Em sua defesa, os empregadores sustentam a validade do contrato de prestação de serviços estabelecido com a pessoa

jurídica do trabalhador, nos moldes da legislação civilista, alegando a liberdade contratual das partes envolvidas. Além disso, argumento recorrente diz respeito ao interesse do trabalhador nesta modalidade de contratação, sendo defendido que teriam optado pela contratação no formato estabelecido e sem qualquer vício, pois permitiria ganhos mais elevados, autonomia e menor incidência de encargos.

Assim, a criação da categoria de empregado hipersuficiente corresponde à expectativa empresarial e ampara os argumentos reiteradamente utilizados pelos empregadores com o intuito de impedir o vínculo empregatício nas lides trabalhistas, pois atribui ao empregado a possibilidade de livre negociação com o contratante, de modo similar ao trabalhador pejetizado.

Em recente julgado, o Supremo Tribunal Federal confirmou a sua jurisprudência acerca da licitude da contratação do trabalhador pejetizado, nos seguintes termos (BRASIL, 2022):

[...]

2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejetização”, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020).

Diante da relevância da decisão, é importante destacar alguns trechos do voto do Ministro Luís Roberto Barroso, que entendeu pela legalidade da forma de contratação sob o argumento de que os trabalhadores envolvidos não eram hipossuficientes, pois eram médicos contratados como pessoa jurídica. Conforme razões do seu voto, o Ministro entendeu que os trabalhadores “fazem uma escolha esclarecida por esse modelo de contratação”, o que também ocorreria com “professores, artistas, locutores [que] são frequentemente contratados assim, e não são hipossuficientes. São opções permitidas pela legislação”.

A partir do voto destacado, é importante salientar a adoção da hipossuficiência como critério de validade da contratação mediante pejetização. Analisando a decisão com outro enfoque, embora a discussão não seja a respeito do trabalhador hipersuficiente ora analisado, entendeu-se pela validade de contratação mediante pessoa jurídica daquele trabalhador com renda mais elevada e por ser “uma decisão tomada por pessoas informadas e esclarecidas, e não hipossuficientes”. Assim, fica

evidenciada a possibilidade de ampla liberdade contratual para o trabalhador hipersuficiente, ainda que em seu prejuízo, e também a manifesta relação conceitual com o trabalhador pejotizado.

A introdução do trabalhador pejotizado no regime celetista, mediante a transformação em trabalhador hipersuficiente, traria um alinhamento discursivo com a identificação deste empregado como dispositivo mobilizador, conforme possibilidade aventada anteriormente. Portanto, a contratação de um trabalhador nos moldes similares ao pejotizado, com livre negociação das condições contratuais e com amparo legal, sustentaria o discurso de modernização das relações de trabalho e também livraria os empregadores da pecha de burla à legislação trabalhista, que tão reiteradamente é direcionada ao formato de prestação de serviços através de pessoa jurídica.

Contudo, eventual inserção na esfera celetista não garante ao trabalhador pejotizado a melhoria das condições de trabalho ou mesmo a não precarização, pois exposto à negociação diretamente com o empregador, sem amparo coletivo ou mesmo sindical.

Portanto, em resposta às críticas recebidas pelo desrespeito à legislação trabalhista e diante das condenações milionárias sofridas em ações trabalhistas, a roupagem atribuída ao hipersuficiente permite que os empregadores contemplem o trabalhador pejotizado no regime celetista, ainda que de modo tênue e mantidas condições similares de contratação diante da possibilidade de livre estipulação da relação de emprego.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo analisar a dinâmica de formação da categoria das trabalhadoras e trabalhadores hipersuficientes, oriunda da edição da Lei nº 13.467/17. A partir da sua vigência, foi atribuído a um grupo de empregados com maior renda e nível de instrução a possibilidade de negociação das condições de trabalho diretamente com o empregador.

Para examinar tal objeto de estudo, foram identificadas as proposições que levaram à inclusão do tema durante a tramitação legislativa, com enfoque nas emendas e discussões ocorridas durante as manifestações dos congressistas. Metodologicamente, foram extraídos documentos do site da Câmara dos Deputados, onde consta toda a tramitação do PL 6.787/16, o que tornou possível analisar as emendas apresentadas pelos congressistas ao Projeto original e ao substitutivo, as notas taquigráficas onde constam os debates ocorridos durante as sessões, além de outros materiais relacionados ao tema.

O discurso de modernidade foi amplamente adotado durante a tramitação da “Reforma” Trabalhista, tendo os seus apoiadores logrado êxito em atribuir a ideia de flexibilidade e de autonomia à necessidade de alterar a CLT, que foi rotulada como atrasada, rígida e desconectada dos novos tempos. O atributo da modernidade foi explorado por congressistas, setores da mídia e entidades empresariais favoráveis à proposta, passando a ser utilizado como resposta a qualquer crítica apontada por aqueles que discordavam de algum ponto da proposição legislativa.

A Lei nº 13.467/17 passou a prever a possibilidade de prevalência daquilo que for negociado coletivamente sobre o que estiver previsto na legislação trabalhista, abrindo margem para que Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho diminuam direitos garantidos para os trabalhadores. Tal possibilidade deve ser compreendida como a principal mudança implementada pela “Reforma” Trabalhista, pois afasta, em determinadas situações, a proteção legal estipulada aos trabalhadores na CLT. Destaca-se que a proposição constava em diversas demandas das entidades empresariais e já estava prevista na proposição original encaminhada pelo Poder Executivo.

A possibilidade de sobreposição da legislação trabalhista não foi atribuída somente às negociações envolvendo entidades sindicais, também sendo permitido que determinado grupo de trabalhadores procedesse desta maneira. Como resultado

da “Reforma”, os empregados com renda superior a duas vezes o teto do INSS e com graduação em ensino superior foram autorizados a estipular livremente as condições de trabalho diretamente com o seu empregador. Portanto, aos empregados hipersuficientes foram atribuídas as mesmas condições de negociação previstas para os sindicatos da categoria, presumindo-se que os primeiros teriam o mesmo poder de ajustar as relações de trabalho que as entidades sindicais.

Além da possibilidade de enfraquecimento decorrente do fim da contribuição sindical, a instituição da nova categoria de trabalhadores também pode afetar as entidades sindicais. Tendo em vista que muitos trabalhadores já internalizaram que as disputas com os empregadores não devem ser mediadas pelo sindicato, o afastamento da entidade em relação ao funcionário com maior renda e instrução, por imperativo legal, amplia as dificuldades de mobilização coletiva da categoria, sobretudo quando consideramos que o nível de sindicalização é maior entre os empregados com ensino superior completo.

Os resultados encontrados na pesquisa demonstram que o debate realizado sobre a formação da nova categoria foi extremamente superficial, não ocupando o destaque necessário diante da importância da medida. A proposição original não possuía qualquer menção ao empregado hipersuficiente, sendo que a proposta para a criação da nova categoria surge a partir de duas emendas apresentadas na Comissão Especial, que possuíam redações praticamente idênticas e sobre as quais pairam suspeitas de terem sido redigidas por lobistas de bancos, indústrias e do setor de transportes.

Diante da posição de destaque ocupada na estrutura empresarial, é importante ressaltar a possibilidade de que o empregado hipersuficiente seja adotado como o novo modelo a ser seguido dentro da empresa, pois nele estão refletidos os ideais de modernidade e flexibilidade tão em voga no atual momento, o que também ampliaria a precarização das relações de trabalho. Ademais, deve-se atentar para eventuais alterações dos requisitos para sua caracterização, o que ampliaria o leque de empregados e empregadas contemplados na nova categoria.

Por fim, ante as semelhanças existentes entre as duas categorias, é possível vislumbrar a possibilidade de que o trabalhador pejetizado seja inserido no regime celetista com a roupagem de hipersuficiente, sendo que o estudo deste cenário pode ser efetuado em pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.
- APROVAÇÃO de Temer cai a 4%; 92% veem país no rumo errado. **UOL**, São Paulo, 26 abr. 2017. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/bbc/2017/04/26/aprovacao-de-temer-cai-a-4-92-veem-pais-no-rumo-errado.htm>. Acesso em: 11 abr. 2022.
- BENEDETTO, Roberto Di. **Revedo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer**. Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL], Joaçaba-SC, v. 18, n. 2, p. 545–568, 2017.
- BEVILAQUA, Vinicius Foletto. **As gramáticas sociais do conflito capital versus trabalho no congresso nacional: uma análise sobre a atuação das coalizões de defesa durante o processo legislativo da reforma trabalhista brasileira de 2017**. 2020. 393 f. Tese - Doutorado em Sociologia, UFRGS, Porto Alegre, 2020.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. 2ª ed. São Paulo - SP: WMF Martins Fortes Ltda., 2020.
- 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, nº 16, pp 127-140, 2017.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Emenda aditiva nº 485, apresentada ao Projeto de Lei nº 6.787/16**. Daniel Vilela (PMDB - GO). Brasília-DF, 2017b. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01nq72luxnnus1koas9zyknkb410032956.node0?codteor=1536182&filename=Tramitacao-EMC+485/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 28 dez. 2022.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Emenda aditiva nº 682, apresentada ao Projeto de Lei nº 6.787/16**. Júlio Lopes (PP-RJ). Brasília-DF, 2017c. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536550&filename=Tramitacao-EMC+682/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 20 jan. 2022.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Emenda aditiva nº 683, apresentada ao Projeto de Lei nº 6.787/16**. Júlio Lopes (PP-RJ), Brasília-DF, 2017d. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536551&filename=Tramitacao-EMC+683/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 28 dez. 2016.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Emenda modificativa nº 156, apresentada ao Projeto de Lei nº 6.787/16**. Covatti Filho (PP-RJ), Brasília-DF, 2017e. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1546803&

filename=ESB+156+PL678716+%3D%3E+SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer da Comissão Especial ao Projeto de Lei nº 6.787/16**. Brasília-DF, 2017f. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298. Acesso em: 2 fev. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer do Relator, PRL 1 PL678716, pelo Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN)**. Brasília-DF, 2017a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 28 dez. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer proferido em Plenário pelo Relator, Dep. Rogério Marinho (PSDB-RN)**. Brasília-DF, 2017g. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550215. Acesso em: 2 fev. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787/2016**. Brasília, DF: 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichade tramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 14 de outubro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467/17, 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, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 dez. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Exposição de motivos nº 00036/2016 MTB**. Brasília-DF, 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0s551ejhzb45v3zntcob64lur581342.node0?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ag. Reg. na Reclamação 47.843**. Primeira Turma, Relatora Ministra Cármen Lúcia, Redator do Acórdão Ministro Alexandre de Moraes, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350557963&ext=.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Segunda Turma. **Recurso Ordinário nº 0010636-07.2019.5.03.0113**. Redatora: Des. Gisele de Cassia VD

Macedo. Belo Horizonte, 13 de outubro de 2020. DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 320. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=160>. Acesso em: 26 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos - TST**. Brasília-DF, 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>. Acesso em: 14 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho - 2020**. Brasília-DF, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em: 5 abr. 2022.

CARDOSO, Adalberto. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo - SP: Editora Método Ltda., 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista**. Brasília-DF, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/109939>. Acesso em: 20 abr. 2022.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. Campinas - SP: 2017. *E-book*. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 PROPOSTAS PARA MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA**. Brasília: 2012. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/c0/9e/c09e210e-a7bc-4e12-adfa-7edebcf73578/20130206173400990740i.pdf. Acesso em: 4 abr. 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Divulgada lista de Varas do Trabalho com distribuição processual inferior a 50% da média de casos novos**. Brasília-DF, 2022. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/id/9934594. Acesso em: 5 abr. 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução n. 296/CSJT, de 25 de junho de 2021. **Resolução n. 296/CSJT, de 25 de junho de 2021**. Brasília-DF, n. 296, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/189332>. Acesso em: 5 abr. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo-SP: LTr Editora Ltda., 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13,467/2017**. São Paulo, SP, Brasil: LTr, 2017.

EM DUAS semanas, Câmara recebe 14 pedidos de impeachment de Temer. **Correio Braziliense**, Brasília, 29 maio 2017. Política. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/politica/2017/05/29/interna_politica,598634/em-duas-semanas-camara-recebe-14-pedidos-de-impeachment-de-temer.shtml. Acesso em: 11 abr. 2022.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; DE OLIVEIRA, Lourival José. **Reforma Trabalhista e a mudança de paradigma do negociado sobre o legislado**. 2019.

FUNDAÇÃO ULISSES GUIMARÃES; PMDB. **Uma ponte para o futuro**. Brasília-DF, 2015. Disponível em: <https://www.fundacaoulisses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2022.

HAUBRICH, Alexandre. **O debate público sobre a reforma trabalhista de 2017 no Brasil: embates discursivos na disputa entre trabalho e capital**. 2020. 267 f. Tese - Doutorado em Comunicação e Informação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

KREIN, José Dari *et al.* **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. In: DIMENSÕES CRÍTICAS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL. 1ª ed. Campinas-SP: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos, 2018. p. 304. *E-book*. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2022.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Tempo Social, São Paulo-SP, v. 30, n. 1, p. 77–104, 2018.

MAGALHÃES, Alline *et al.* **Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da Reforma Trabalhista**. The Intercept Brasil, 26 abr. 2017. Disponível em: <https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 11 abr. 2022.

MENEGHINI, Nancy Vidal. **A Lei 13.467/17 e os honorários sucumbenciais: uma reflexão sobre acesso e retrocesso à justiça pela via dos direitos**. 2021. Dissertação - Mestrado em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte - MG, 2021.

ORBEM, Juliani Veronezi. **A Construção Sociojurídica da Pejotização e o Espírito do Capitalismo**. 2015. Dissertação de Mestrado em Sociologia - Universidade Federal de Pelotas - UFPEL, Pelotas - RS, 2015.

PEDUZZI, Maria Cristina Peduzzi. **Queda nas reclamações trabalhistas se estabilizou nos 30%, diz Peduzzi**. São Paulo-SP, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-04/queda-aco-es-trabalhistas-estabilizou-30-peduzzi>. Acesso em: 15 abr. 2022.

SCHEIFER, Camila Escorsin; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **Conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017 – A reforma trabalhista no Brasil**. Revista de

Direito Brasileira, Florianópolis-SC, v. 23, n. 9, p. 249, 2020.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Moradores das cidades onde varas trabalhistas podem ser extintas terão que viajar até 448 km em ida e volta até sede mais próxima.** Porto Alegre-RS, 2022. Disponível em: <https://sintrajufe.org.br/ultimas-noticias-detalle/moradores-das-cidades-onde-varas-trabalhistas-podem-ser-extintas-terao-que-viajar-ate-448-km-em-ida-e-volta-ate-sede-mais-proximas/>. Acesso em: 5 abr. 2022.

THE INTERCEPT BRASIL. **Deputados que apresentaram emendas de lobistas para Reforma Trabalhista.** 2017. Disponível em: <https://theintercept.com/document/2017/04/26/deputados-que-apresentaram-emendas-de-lobistas-para-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 jan. 2022.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado:** critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. Tese de doutorado em Direito. Salvador: UFBA, 2019.