

Reforma Trabalhista: modernização da relação trabalhista ou retrocesso social?¹

Labor Form: modernization of labor relations or social regression?

LEONARDO JÚNIO FERREIRA SAMPAIO

Bacharel em Direito (UNIPAM)
leonardosampaio@unipam.edu.br

Resumo: O direito ao trabalho, além de ser um direito fundamental, é direito social de segunda geração, que conquistou tal estatura jurídica em uma luta histórica. Nesse diapasão, o presente artigo tem por objetivo precípuo analisar algumas significativas alterações promovidas na Reforma Trabalhista, considerada por muitos críticos como reducionista de muitos direitos trabalhistas. O presente trabalho foi desenvolvido a partir de explorações doutrinárias, jurisprudenciais, bem como da análise detalhada das mudanças introduzidas pela Lei n. 13.467/2017 na CLT e sua constitucionalidade em face dos direitos consagrados no art. 7º da CF/88. Concluiu-se que tal Reforma entrou no ordenamento jurídico para atender os interesses precípuos de um lado da relação laboral, qual seja, o empregador, materializada pela supressão de vários direitos trabalhistas, os quais significavam para os empregadores/ empresários nada além de custos, desconsiderando-se, portanto, a natureza protetiva do direito do trabalho criado para estabelecer um mínimo de equilíbrio numa relação extremamente desigual.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; redução da tutela; prescrição intercorrente; prevalência do negociado sobre o legislado; retrocesso social.

Abstract: The right to work, in addition to being a fundamental right, is a second-generation social right that achieved its legal status through a historical struggle. In this context, this article primarily aims to analyze some of the significant changes introduced by the Labor Reform, which has been regarded by many critics as reducing various labor rights. The study was developed through doctrinal and jurisprudential research, as well as a detailed examination of the amendments introduced by Law No. 13,467/2017 to the Consolidation of Labor Laws (CLT), assessing their constitutionality in light of the rights enshrined in Article 7 of the 1988 Federal Constitution. It was concluded that the Reform was incorporated into the legal system primarily to serve ¹the interests of one side of the employment relationship—namely, employers—materialized through the suppression of several labor rights which, from the employers' perspective, represented costs. Consequently, the protective nature of Labor Law, originally designed to establish a minimum level of balance within an inherently unequal relationship, was disregarded.

Keywords: Labor Reform; reduction of protection; interlocutory statute of limitations; prevalence of negotiated agreements over statutory law; social setback.

¹Este trabalho foi orientado pela professora Ana Íris Galvão Amaral, do curso de Direito do Centro Universitário de Patos de Minas (UNIPAM). E-mail: anairis@unipam.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

O advento da Lei n. 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista” trouxe significativas alterações à ordem laboral, principalmente no que tange à interferência do Estado nos contratos privados, fortalecendo-se a máxima *pacta sunt servanda*, materializada pela maior liberdade de negociação coletiva por intermédio de acordos coletivos de trabalhos e convenções coletivas de trabalho que, na prática, significou flexibilização de direitos fundamentais, em face dos interesses capitalistas das empresas/empregadores, o que esvaziou o princípio da proteção, norteador da relação laboral.

A teoria mais aceita é que a palavra *trabalho* advém do latim *tripalium*, que significa “três paus”, instrumento de tortura utilizado na antiguidade, servindo também para designar uma ferramenta para imobilizar animais, especialmente cavalos, na época das cavalaria medievais. Nesse sentido, historicamente o vocábulo “trabalho” foi atribuído à atividade laborativa, sobretudo, as rudimentares, de serviço braçal pesado, como sendo algo penoso, desprovido de prestígio e do qual não raras vezes havia razão para se envergonhar.

A noção da função social do trabalho foi evoluindo ao longo dos tempos.

No período da escravidão, o vencido era escravizado e reduzido à condição de coisa, sendo seu trabalho apropriado pelo vencedor, em troca apenas da subsistência daquele. No período da servidão, o servo desenvolvia trabalho gratuito nas terras arrendadas do senhor. Nas corporações de ofício, extintas em 1791 pela Lei de Chapelier, havia mestres, oficiais (remunerados) e aprendizes (não remunerados).

Já no século XVIII, surgiu a Revolução Industrial, com o progressivo excesso na oferta de mão de obra e redução da demanda, em razão da mecanização. Nesse período, predominava o liberalismo, com a ideologia *laissez-faire*, com pouca intervenção estatal e consequente aviltamento das relações laborais, com trabalho de homens, mulheres e crianças em jornada exaustiva. Essa situação ensejou em meados do século XIX revoluções operárias, principalmente na França e Inglaterra.

No século XX, sob a égide da barbárie das Guerras, nasceu o Estado do bem-estar social (*welfare state*), o qual teve a Constituição do México e de Weimar como principais símbolos do Constitucionalismo Social, com inserção de direitos dos trabalhadores à educação, à saúde, ao descanso, à proteção social, à aposentadoria e à dignidade do trabalho no texto constitucional como direitos fundamentais.

Considera-se que, no Brasil, o constitucionalismo social só foi inaugurado com a Constituição Cidadã de 1988, que, no *caput* do artigo 6º, estabelece como direitos sociais “[...] a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados [...]”.

A Carta Cidadã também elevou o direito ao trabalho à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, em seu art. 1º, IV. Logo, resta indubitável a natureza de direito fundamental que o próprio constituinte originário outorgou ao direito do trabalho, o que torna questionável a supressão pelo legislador infraconstitucional, através da Lei 13.467/2017, de parte da proteção que lhe foi outorgada pelo legislador constituinte, ante a supremacia formal e material que a Constituição detém.

Nesse contexto, emerge a necessidade de discutir essa problemática ante as inúmeras alterações geradas no seio da legislação trabalhista, muitas delas contrariando a própria Constituição Federal, motivo pelo qual muitos doutrinadores reputam inconstitucional a Lei n. 13.467/2017.

Parafraseando o ex-ministro do STF Eros Grau, não se pode interpretar o direito em tiras ou pedaços; faz-se imprescindível que a incorporação das leis ao ordenamento jurídico se curve à supremacia formal e material da Carta Maior, não só no que tange às normas-regras, mas também às normas-princípios, que, embora envoltas em uma carga axiológica maior, não se pode olvidar da sua relevância no processo de hermenêutica jurídica, consubstanciada, *in casu*, na dignidade de milhões de trabalhadores.

Depreende-se, portanto, nesse contexto, a relevância de se debater sobre as consequências da Reforma Trabalhista de 2017, fazendo-se uma análise crítica de sua legitimidade no direito brasileiro, sempre tendo como horizonte as normas e princípios constitucionais, bem como a importância histórica de manutenção da incolumidade dos direitos dos trabalhadores, tendo em vista sobretudo não só a atual vulnerabilidade desses perante os empregadores, que detêm os meios de produção, mas também sua consequência social, ante as conhecidas mazelas históricas a que os escravos foram submetidos, reverberando-se hodiernamente nas similaridades entre aqueles que ajuízam ações nas centenas de Varas da Justiça do Trabalho de todo o Brasil.

Cita-se exemplificativamente a Vara do Trabalho de Patos de Minas (MG), em que grande número de ações trabalhistas tem como autores trabalhadores nordestinos, negros e de baixíssima instrução que migram em busca de melhores condições de vida e, não raras vezes, são submetidas a situações absurdas pelos empregadores.

Algumas dezenas de dispositivos celetistas de direito material e de direito processual foram introduzidos e/ou alterados pela novel Lei.

O presente estudo se debruça sobre alguns desses dispositivos de direito material, apontando em que medida sua atual redação representa uma redução da tutela do Estado à parte hipossuficiente nas relações de trabalho.

2 PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

A prescrição extintiva é um instituto aplicável a vários ramos do direito com o objetivo de garantir a estabilidade das relações jurídicas e a paz social, bem como impedir a eternização dos conflitos, conforme ensinamento de Carlos Henrique Bezerra Leite (2025, p. 46).

O entendimento esposado pelo Tribunal Superior do Trabalho até então era que a prescrição intercorrente era inaplicável à execução trabalhista, entendimento que foi modificado pelo advento da Lei n. 13.467/2017 ante a introdução do artigo 11-A na CLT, estatuinto uma nova modalidade de prescrição, a denominada prescrição intercorrente:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Como o próprio nome sugere, a prescrição intercorrente ocorre de forma superveniente ao ajuizamento da ação, isto é, no curso do processo.

Anteriormente ao pronunciamento legal pela Reforma Trabalhista sobre a possibilidade de aplicação do instituto, o STF já o admitia através da súmula 327, embora houvesse alguma controvérsia sobre sua aplicação, em razão do teor da Súmula 114 do TST, que preconizava ser inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

Havia, entretanto, decisões do próprio TST no sentido de admiti-la:

Com base nos princípios da razoabilidade e da segurança jurídica, admite-se, excepcionalmente, a declaração da prescrição intercorrente na seara trabalhista, quando demonstrado que o exequente se omitiu diante de providência que somente ele poderia adotar e desde que observado rigorosamente o art. 40 da Lei n. 6.830/80, na forma disposta nos arts. 889 da CLT e 234 do Provimento Geral Consolidado deste Tribunal, bem ainda nas Súmulas 327 do STF e 114 do TST, interpretadas conjuntamente. No caso destes autos, existiam atos de execução que poderiam ser realizados, de ofício, pelo magistrado “a quo”, afastando a aplicação da prescrição intercorrente.” (TRT14 - AP 147500 RO, Des. Maria Cesarineide de Souza Lima, 1ª Turma, DJe TRT-14 04/04/2011)

Com a introdução do artigo 11-A na CLT, a controvérsia sobre o cabimento encontra-se sepultada, e a discussão fica por conta de sua pertinência, quando o credor, quase sempre o trabalhador, não encontra bens do devedor passíveis de execução para satisfação de seu crédito no prazo de dois anos.

Transcorrido esse lapso temporal, o exequente é intimado pelo juiz a indicar bens à penhora para prosseguimento da execução e, não o fazendo, a execução é extinta por sentença, o que equivale dizer que a dívida deixa de existir, já que não será mais possível cobrá-la judicialmente.

Nesse caso, não se trata de inércia do credor, mas de impossibilidade de prosseguimento da execução, quando se sabe que o devedor contumaz não tem dificuldade de ocultar bens, colocando-os em nome de terceiros até que venha a ser consumado o prazo para a declaração da prescrição intercorrente pelo juízo.

É imperioso ressaltar que, antes de pronunciar a prescrição intercorrente, faz-se necessária a intimação do exequente, em respeito aos princípios constitucionais do contraditório, para que se manifeste sobre a aplicação da prescrição intercorrente para, somente após, o magistrado a declarar e extinguir a execução, tal como prevê a o art. 4º da Recomendação n. 3/GCGJT, de 24/jul./ 2018:

Antes de decidir sobre a ocorrência da prescrição intercorrente, o juiz ou o relator deverá conceder prazo à parte interessada para se manifestar sobre o tema, nos termos dos artigos 9º, 10 e 921, § 5º, do Código de Processo Civil (artigo 4º da IN- TST n.º 39/2016, e. artigo 21 da IN-TST n.º 41/2018).

Em que pese o legislador ter tido a intenção de estabelecer a razoável duração do processo na seara trabalhista em compatibilidade com o processo civil, não se pode olvidar o aspecto negativo de tal *novatio legis*, qual seja, a suspensão ou extinção do direito do trabalhador, em franco desfavor dos direitos individuais e sociais laborativos.

A nova lei entra em choque com vários princípios constitucionais, como o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da norma mais favorável e o princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental, do próprio princípio da proteção, do princípio do não retrocesso social, além das exigências dos fins sociais da lei, bem como as exigências do bem comum estatuídos no artigo 5º. da Lei de Introdução ao Direito Brasileiro – Decreto-Lei 4657/42.

3 EXTINÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE*

Pela etimologia, horas “*in itinere*” são as horas “em estrada” ou horas “de itinerário”, referindo-se, de forma bastante intuitiva, ao tempo de deslocamento em determinado itinerário. No âmbito juslaboral, as horas “*in itinere*”, portanto, dizem respeito ao tempo de deslocamento do trabalhador no percurso da residência ao local de trabalho e vice-versa, o que até o advento da Reforma Trabalhista era considerado como tempo à disposição do empregador e, portanto, horas de efetivo exercício.

Assim, hodiernamente, as disposições da CLT quando às horas *in itinere* são aquelas descritas no § 2º. do artigo 58 da CLT, *in verbis*:

Art. 58 A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Rodrigo de Lacerda Carelli (2017, p. 98) afirma que as normas trazidas pela Lei n. 13.467/2017 em relação à duração de trabalho, como aconteceu em toda sua extensão, contrariam o espírito do direito do trabalho, sendo regras de interesse unilateral do patronato, com o fim de redução imediata – e desesperada – de custos, sem qualquer equilíbrio ou estudo sobre as consequências das mudanças.

Corroborar ainda esse entendimento o art. 3º, alínea c, da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao ordenamento pátrio através do Decreto n. 1.254/94, que determina que “a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador”.

Nesse ponto, o embate quanto à supressão da hora “*in itinere*” ganha novo fôlego ao passo que, conforme entendimento resolutivo do Supremo Tribunal Federal, proferido em dezembro de 2008, os tratados internacionais de direitos humanos ratificados possuem caráter de suprallegalidade, isto é, na hierarquia das normas, encontram-se abaixo apenas da Constituição, sendo, por conseguinte, superior às leis ordinárias e complementares. Logo, superiores à Consolidação das Leis do Trabalho.

Além disso, observados os princípios da norma mais favorável e da vedação ao retrocesso social, certo é também que, havendo embate entre a norma internacional e o direito interno, deve prevalecer a disposição e entendimento que for mais favorável no resguardo dos direitos humanos do sujeito que está sendo tutelado, conforme leciona Delgado e Delgado (2017), o que reforça a prevalência do conceito trazido pela Convenção 155 da OIT.

Havia controvérsia jurisprudencial e doutrinária acerca da aplicação do art. 58, §2º da CLT (supressão das horas *in itinere*) aos trabalhadores rurais. Entendia o TST, na maioria de sua composição, que se aplicava tal disposição ao rurícola por força da equiparação constitucional entre trabalhadores urbanos e rurais prevista no art. 7 da Constituição Federal.

Entre os argumentos utilizados por parte da doutrina e da jurisprudência para a aplicação do instituto aos trabalhadores rurais, estava a condição *sui generis* dos rurícolas, os quais são regidos por lei própria, qual seja, a Lei n. 5.889/1973. Levava-se em consideração o longo período de viagem para desempenhar a atividade laboral para a qual os trabalhadores foram contratados e tendo que utilizar o transporte fornecido pelo empregador, na medida em que costuma ser o único meio de fazê-lo.

Argumentam também que, ao utilizar o veículo fornecido pela empresa, está sujeito ao seu poder diretivo, sendo passível, inclusive, de responder por penalidades cometidas no traslado. Afirmam que a norma não poderia ser seletiva ao ponto de ser aplicada ao empregador os pontos favoráveis e não ser aplicada a parcela desfavorável.

Entretanto, em decisão recente de julho de 2025, o TST editou novas teses vinculantes, entre eles o Tema 172, firmando o entendimento que “Aplica-se a trabalhador rural o artigo 58, § 2º. da CLT, com a redação inserida pela Lei 13.467/2027, não lhe sendo devidas horas *in itinere*”.

4 TELETRABALHO

A Reforma Trabalhista passou a prever uma hipótese de não enquadramento do capítulo II da CLT, o qual prevê regras para a duração do trabalho, com fulcro na proteção à parte mais fraca da relação trabalhista, para aqueles que trabalham em regime de teletrabalho.

Isto significa dizer que tais trabalhadores não têm direito ao recebimento de horas extras, por estarem, em tese, fora do regime de vigilância do empregado quanto ao cumprimento da jornada legal ou contratual de trabalho.

Nesse diapasão, indaga-se a constitucionalidade da restrição do direito às horas extras visto que a Constituição Federal, no artigo 7º, XIII, assegura aos trabalhadores urbanos e rurais “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”

Doutrinadores como Jorge Luiz Souto Maior (2011) e Luciano Martinez (2014, p. 165) entendem pela não recepção pela Constituição Federal do referido artigo 62, inciso III da CLT, por encontrar desprovido de validade perante as diretrizes de proteção aos direitos sociais contidos na Carta Maior.

Souto Maior (2011, p. 62) entende que a limitação de jornada é

um bem da vida (um direito ao não trabalho), cuja tutela pode ser pleiteada em juízo. A titularidade desse bem da vida, aponta Jorge Souto, é da própria sociedade, na medida em que não são só os empregados o detêm como também os que não conseguem trabalho porque há outro indivíduo trabalhando em excesso.

A teoria de Dworkin (2002, p. 91) distingue normas-regras das normas-princípios. Para ele, os princípios são comandos interpretativos que devem ser levados em consideração quando da edição de leis, bem como interpretação do direito.

Nessa senda, pela teoria de Dworkin, o artigo 7º, XIII da CF/88, seria uma norma-princípio, sendo incabível, portanto, ao legislador ordinário dizer algo diverso desconsiderando seu aspecto deontológico, mesmo sendo uma norma “especial” a prevista no artigo 62 da CLT.

5 POSSIBILIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL POR MÚTUO ACORDO

Ao introduzir na CLT o artigo 484-A, a Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de rescindir o contrato por mútuo acordo de vontades das partes, o que pode ser também denominado distrato ou resolução bilateral.

Sendo o encerramento do contrato de interesse de ambas as partes, o empregado tem as vantagens rescisórias reduzidas: recebe apenas a metade do aviso prévio, não se beneficia do seguro-desemprego, tem a multa rescisória reduzida para 20% e só está autorizado a sacar 80% dos depósitos existentes em sua conta vinculada.

Desde implementação da alteração, critica-se a impossibilidade de sacar o FGTS em sua integralidade, já que, com essa nova forma de resolução do contrato, o empregado teve o saque dos depósitos fundiários limitados a 80%, sendo o restante “confiscado” temporariamente pelo Estado, o que contraria o sacramentado direito ao FGTS previsto na Constituição Federal no artigo 7º, III, tratando-se de norma de eficácia plena, produzindo-se efeitos imediatamente.

Tudo indica que, ao positivar a nova forma de extinção contratual, o legislador pretendeu coibir as costumeiras simulações de demissão. Através dela, são realizados

acordos informais e ilegais, nos quais o empregador demite o funcionário sem justa causa, para que este possa receber os saques do FGTS e se beneficiar do seguro-desemprego, mediante o reembolso ao empregador, via caixa dois, da multa de 40% devida ao trabalhador.

Sobre o ponto, José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (2018, p. 151) dissertam:

Pensamos, inicialmente, que para coibir a prática escusa mencionada acima, talvez o Legislador devesse se preocupar também em tipificar específica e detalhadamente a conduta e a ela atribuir sanção penal. Se bem que, melhor analisando, nesta toada, poderia até faltar cárceres.

Nesse sentido, o legislador buscou atenuar essa prática, através da possibilidade de se entabular o acordo, reduzindo-se o ônus da multa do FGTS pela metade, em que pese haver muitas críticas a isso, já que há estudos demonstrando que o legislador teria obtido melhor resultado estabelecendo sanção penal para tal prática.

6 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A prevalência do negociado sobre o legislado, em que pese não ser novidade no direito do trabalho, teve seu debate intensificado a partir do ano de 2016, quando se intensificaram as discussões acerca da reforma trabalhista, sendo uma das principais inovações a incorporação de novas modalidades de disciplinamento das relações de trabalho, em que o Estado se abstém de intervir na relação laboral, abrindo espaço para o predomínio da autonomia das partes, representadas pelos sindicatos laborais e patronais na definição de certos direitos e obrigações das partes, inclusive podendo fazê-lo contra o que estabelece a lei.

O negociado se constitui nos Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), que podem ser firmados pelos sindicatos das categorias dos trabalhadores com uma ou mais empresas (ACT) ou entre os sindicatos das categorias de trabalhadores e os sindicatos das categorias econômicas das empresas (CCT). Os primeiros aplicam-se apenas aos contratos de trabalho firmados entre os empregados e as empresas signatárias. Já as CCTs aplicam-se a todos os contratos de trabalho firmados entre os trabalhadores e as empresas, que estejam no âmbito das categorias representadas pelas entidades sindicais signatárias.

Essa possibilidade sempre foi permitida no sentido de favorecer o trabalhador, através da concessão de direitos e vantagens não previstos na lei ou melhorando o mínimo nela estabelecido.

Contudo, através do artigo 611-A da CLT agora está também permitida a redução dos direitos e benefícios assegurados, mas apenas naquelas matérias descritas em seus XV incisos. Quanto a elas, a convenção e os acordos coletivos perderão seu papel de fonte suplementar do Direito do Trabalho para assumir um papel de regulador de interesses e objetivos econômicos, sob a retórica da necessidade de se criar mais empregos ou manter os postos de trabalho existentes.

Isso representa um cenário político predatório e hostil de incorporar ao ordenamento retrocessos sociais em nítido desrespeito ao princípio da progressividade

dos direitos. Nessa senda, Ricardo Machado Lourenço Filho (*apud* Teodoro, 2007 p. 87) sintetiza:

O confronto entre o negociado e o legislado deve ser travado não para relativizar direitos, mas para concretizá-los. Daí porque o desfecho daquele conflito não pode significar o fim da CLT. Se deve haver necessariamente um vencedor, que sejam os direitos trabalhistas, quer os previstos na lei, quer os resultantes da negociação coletiva.

Por tal motivo, o princípio da progressividade dos direitos afigura-se como limitador da autonomia privada das partes, especialmente tendo em vista que se decorreram centenas de anos para que a sociedade atingisse tal patamar jurídico. Não se pode olvidar que trabalho infantil ou jornadas absurdas de mais de 15 horas por dia já foram considerados algo normal há algum tempo, em claro desrespeito aos direitos humanos.

Por oportuno, o filósofo contratualista Jean Jacques Rousseau (2017, p. 57) em sua obra “O Contrato Social” retratou:

Os escravos perdem tudo sob o jugo de seus grilhões, até o desejo de rompê-los. Ama sua servidão como os companheiros de Ulisses amavam seu próprio embrutecimento. Se existem, pois escravos por sua natureza, é porque os há contra a sua natureza. A força fez os primeiros escravos, sua covardia os perpetuou.

Tal desinteresse reflete a situação narrada por Rousseau, uma vez que toda a sociedade se torna escrava da sua própria ignorância, fruto de tendências deletérias de dissolver direitos fundamentais arduamente conquistados, em descompasso com qualquer noção mínima de Estado Democrático de Direito.

Os defensores da negociação coletiva outorgam-lhe o título de fonte formal do direito, uma vez que estão previstas na própria Constituição Federal, em vários incisos do art. 7º, espinha dorsal dos direitos sociais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[...]

Afirmam também sua legitimidade por estar previsto no art. 8º da Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto Legislativo 22 de 1992, que prevê que “as medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva [...]”. Ou seja, prestigiar e incentivar a negociação coletiva significa não obstruí-la pelo excesso de intervencionismo estatal nas relações laborais passíveis de negociação coletiva.

Para os críticos da prevalência do negociado sobre o legislado, o art. 7º da CF/88 não estabeleceu limite máximo de direitos para os trabalhadores, mas, sim, um piso, ou seja, um limite mínimo, tendo atribuído aos sindicatos a busca constante do aperfeiçoamento das garantias sociais. Assim, os críticos do tema afirmam que o inciso XXVI do art. 7º não pode ser lido de forma isolada, como se fosse permitida e aceita qualquer negociação, inclusive prejudicial aos trabalhadores.

Sobre o assunto, disserta Delgado e Delgado (2017, p. 15):

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

São consideradas parcelas de indisponibilidade absoluta aquelas asseguradas por normas de ordem pública, por constituírem patamar civilizatório mínimo das relações de trabalho. Tais direitos não poderiam ser reduzidos, sequer mediante negociação, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III e IV).

O elemento central dos críticos à prevalência do negociado sobre o legislado reside na precarização das condições dos trabalhadores, especialmente, em tempos de crise, inclusive, tendo em vista que os sindicatos restaram enfraquecidos pelo sufocamento financeiro imposto pela própria Lei 13.567/201, ao extinguir a compulsoriedade da contribuição sindical anual, principal fonte de custeio das entidades sindicais.

Sabe-se que os direitos trabalhistas são, sobretudo, direitos humanos de segunda geração, conquistados por uma luta histórica e que a valorização da negociação coletiva e da autonomia das partes é apenas uma forma de camuflar o real interesse de restringir os direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, reduzir custos das empresas e aumentar seus lucros, o que configura um inaceitável retrocesso social.

7 RESTRIÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA

Conforme preceitua Américo Plá Rodriguez (1997, p. 101), a legislação trabalhista é fruto da própria desigualdade entre patrão e trabalhador, sendo que cumpre o papel de fornecer meios para que as partes sejam equivalentes em suas relações de direitos e deveres, e a imposição de obstáculos processuais tem o potencial de colidir com os direitos fundamentais do trabalhador elencados na Carta Magna, além de apresentar aparente conflito com o princípio de acesso à justiça previsto no artigo 5º, XXXV e LXXIV, da Constituição Federal.

Todavia, a Reforma Trabalhista trouxe, em sua maioria, disposições em sentido contrário ao espírito do legislador trabalhista pautado no princípio da proteção que visa efetivamente proteger o trabalhador, mais fraco do ponto de vista social, financeiro, bem como no que tange a orientação jurídica.

Com o advento da *novatio legis*, todos os trabalhadores que declararem ser hipossuficiente não mais terão direito à gratuidade da justiça, tão somente aqueles que obtiverem remuneração inferior a 40% do limite máximo dos benefícios concedidos pelo INSS. A expressão “acesso à justiça” é reconhecidamente de difícil definição, mas serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico – o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado. Primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos.

As três ondas do movimento de acesso à justiça de Cappelletti e Garth (1988, p. 10) podem ser sintetizadas da seguinte forma: a primeira onda diz respeito ao acesso aos pobres e procura a redução dos obstáculos econômicos de acesso à justiça, como ampliação da concessão da gratuidade judiciária e diminuição dos custos do processo, entre eles os honorários advocatícios; a segunda onda se refere à adequação administrativa para resoluções de questões tocantes a direitos difusos e coletivos; e a terceira caracteriza-se pela preocupação em construir o sistema de justiça menos burocrático, para efetivação dos direitos sociais de forma ágil e mais humana.

E é justamente quanto à primeira onda do movimento de acesso à justiça que se respalda a principal crítica aos dispositivos que tratam dos honorários periciais e advocatícios e justiça gratuita, conforme afirma Delgado e Delgado (2017, p. 49):

Esse novo grupo de regras significativamente censórias transforma o processo judicial trabalhista, para os litigantes menos abastados, em um cenário de elevado risco, que lança mensagem negativa sobre o caminho constitucional do amplo acesso à justiça.

Para Souto Maior (2017, p. 4), tais previsões desfiguram o processo do trabalho ante a inclusão de regras ao avesso da sistemática trabalhista autorizando, inclusive, compensação com o crédito alimentar obtido no processo, o que ofende a intangibilidade de salário e o caráter alimentar dos créditos via de regra auferidos em demanda trabalhista.

Em boa hora o Excelso STF fixou o entendimento descrito na ADI 5766 do STF no sentido de suspender por dois anos a exigibilidade dos créditos do trabalhador

beneficiário da justiça gratuita que seja condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais.

8 DIMINUIÇÃO DA TUTELA JURÍDICA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

O advento da Reforma Trabalhista também reduziu a proteção aos empregados hipersuficientes, isto é, aqueles que recebem remuneração igual ou superior a 2 vezes o teto do RGPS, senão vejamos o art. 444, parágrafo único da CLT:

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.

O art. 611-A prevê as hipóteses em que a negociação coletiva, por ACT ou CCT, nos quais há a participação de sindicatos, prevalece sobre a lei. Logo, a Reforma considerou que o profissional por ter ensino superior e receber 2 vezes o teto do RGPS possui condições jurídicas de sozinho negociar com a empresa, o que é uma presunção demasiadamente deletéria e vai de encontro frontal aos princípios norteadores do direito do trabalho.

Delgado e Delgado (2017, p. 239) traz importante crítica no sentido de que o hipersuficiente não engloba somente os altos executivos:

Note-se que a Lei da Reforma Trabalhista não está se referindo aos altos executivos de grandes empresas, com poderes estatutários e/ou contratuais impressionantes, além de ganhos contratuais diferenciados e estratosféricos (entre salários, verbas não salariais, a par de utilidades e benefícios diversos). Não: a nova regra legal está se reportando simplesmente aos empregados que sejam portadores de diploma de curso superior e que percebam salário mensal igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Goulart (2018, p. 121) defende também que:

Não se pode afastar de nenhum empregado subordinado, independentemente do seu grau de instrução ou base salarial percebida, a proteção Estatal pelas normas do Direito do Trabalho, pois sempre foram desprezados os fatos circunstanciais ou concretos de cada indivíduo em particular na determinação do regime jurídico contratual.

Vólia Bonfim e Leonardo Borges (2018, p. 202) asseveram que o simples fato de o empregado perceber a referida remuneração não o torna menos subordinado, isto porque a vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido e afirmam ainda que os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública.

Os autores prosseguem criticando esta nova figura:

O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem valor igual ou maior que R\$ 16.314,82 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no art. 611-A da CLT e das próprias normas coletivas é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego (Bonfim; Borges, 2018, p. 202).

Por oportuno, cabe ressaltar que determinar o regime contratual aplicável, tendo em vista a condição socioeconômica e a formação educacional, além de afrontar frontalmente o art. 7º XXXII, que veda a diferenciação entre trabalho manual, técnico e intelectual, viola o princípio geral antidiscriminatório previsto no art. 3º, IV da CF.

9 TRABALHO DE GESTANTES EM CONDIÇÕES INSALUBRES

O art. 394-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467//2017, em seus incisos II e III, admitia a possibilidade de as gestantes e lactantes trabalharem em condições insalubres, regra que apenas seria afastada se tais trabalhadoras apresentasse atestado médico recomendando o afastamento. Vejamos:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação;

Esse condicionamento do direito de afastamento a um parecer médico colide frontalmente com a Constituição Federal, que insculpe em seu art. 6º, *caput*, o princípio da proteção à maternidade e à infância como um direito social e, em norma de eficácia plena, isto é, de eficácia imediata, sem qualquer condicionamento.

Tal controvérsia jurídica adentrou-se na Suprema Corte por intermédio da ADI 5938, oportunidade que foi declarada a inconstitucionalidade do referido condicionamento, vez que o relator ministro Alexandre de Moraes asseverou que o

dispositivo infraconstitucional feriu direito de dupla titularidade, quais sejam, a mãe e a criança.

Assentou-se que “A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela eventual negligência da gestante ou da lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido”.

Sabe-se que a maioria das destinatárias da proteção são as trabalhadoras gestantes de baixa renda, que dependem de agendamento de pré-natal pelo SUS, o que certamente retardaria a obtenção do atestado médico para afastamento do trabalho, quando o desenvolvimento do feto poderia estar comprometido pelo trabalho em condições insalubres.

De fato, condicionar um direito irrenunciável intrinsecamente ligado a normas de saúde, higiene e segurança, bem como inerente à dignidade da pessoa humana, representa um demasiado retrocesso social, sobretudo, tendo a lume o princípio da vulnerabilidade que norteia o microssistema jurídico trabalhista.

10 CONCLUSÃO

Pelo exposto, tem-se que inovações legislativas são sempre necessárias e bem-vindas, tendo em vista ser o direito um fato social fruto da realidade que é mutável, sendo necessário o ordenamento jurídico a ela se adequar.

Mas a inovação legislativa deve ser compatível com o fato de o direito do trabalho, além de ser um direito fundamental, é um direito humano; portanto, de acordo com a doutrina, não é passível de retroagir, sendo vedado o retrocesso social.

No que tange às horas *in itinere*, estas são extirpadas pela Reforma Trabalhista, deixando de compor o patrimônio jurídico do empregado em vista da prescrição de que o tempo para deslocamento, em qualquer hipótese, não constitui tempo à disposição do empregador. Isso constitui retrocesso e viola o mínimo existencial social do empregado.

A pessoa humana e sua dignidade estão enfatizadas, em uma Constituição criadora e regente de um Estado Democrático de Direito, em diversos de seus segmentos e enunciados: por exemplo, nos princípios fundamentais; nos direitos e garantias fundamentais; na regulação da ordem econômica e financeira; na regulação da ordem social. Em todas essas dimensões constitucionais, a centralidade da pessoa humana e sua necessária dignidade estão explícitas ou implicitamente asseguradas.

Uma possível solução para essa controvérsia seria a compatibilização entre a atividade produtiva, a negociação coletiva e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Crises econômicas são inerentes à sociedade e ocorrem de tempos em tempos, todavia os direitos daqueles que buscam sua subsistência pelo seu trabalho digno não podem ser sacrificados ao argumento da necessidade de corte de gastos para manutenção das atividades empresariais.

REFERÊNCIAS

- BONFIM, Vólia. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora. São Paulo, 2018.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.
- CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O princípio da proteção em xeque. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 316-325, out./dez. 2017.
- DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução e notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord). **Reforma trabalhista ponto a ponto**: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.
- GOULART, Rodrigo Fortunato. Empregado hipersuficiente e negociação individual. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Afonso (coord.). **Reforma Trabalhista Ponto a Ponto**: Estudos em Homenagem ao Professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr, 2018, p. 121.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.
- LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Negociado X Legislado. Fim da CLT?** *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo. O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007. p. 7-117.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 369-371.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da Reforma Trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da Reforma Trabalhista. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 57-92, jul.-ago. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. 2011. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

ROUSSEAU, Jean Jacques. **O contrato social**. Rio de Janeiro: Editora Ediouro, 2017.