



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU
DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

THAIS FERNANDES ROCHA

**OS IMPACTOS DA LEI 13.467/2017 NAS FORMAS DE
EXTINÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE
1988**

Salvador
2018

THAIS FERNANDES ROCHA

**OS IMPACTOS DA LEI 13.467/2017 NAS FORMAS DE
EXTINÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE
1988**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para obtenção de grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador
2018

THAIS FERNANDES ROCHA

**OS IMPACTOS DA LEI 13.467/2017 NAS FORMAS DE
EXTINÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE
1988**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau de Especialista em Ciências Criminais, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2018

ROCHA, Thais Fernandes. Os impactos da lei 13.467/2017 nas formas de extinção dos contratos de trabalho: uma análise sob a ótica da Constituição Federal de 1988. 2018. 74 fls. Monografia (Pós-Graduação, Direito e Processo do Trabalho) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018.

RESUMO

Monografia que versa sobre os impactos da Reforma Trabalhista no Brasil nas formas de extinção dos contratos de trabalho. É feita uma análise acerca das modificações instituídas na Consolidação das Leis do Trabalho sob a ótica da Constituição Federal de 1988. Versa-se sobre o movimento de flexibilização das normas trabalhistas brasileiras ao longo dos anos, culminando no projeto de lei que resultou na promulgação da Lei Ordinária 13.467/2017. Discute-se o contexto social, histórico, econômico e jurídico em que se deu a reforma legislativa, apontando para a utilização deste processo como instrumento de precarização dos direitos dos trabalhadores. Após, passa-se à análise de cada alteração no que tange às formas de extinção dos contratos de trabalho, destacando-se a nova modalidade de rescisão por justa causa, a possibilidade de extinção do vínculo de emprego por acordo entre as partes, denominado distrato, a figura da quitação anual do contrato de trabalho por meio dos sindicatos das categorias, o novo regramento dispensado às dispensas coletivas e aos planos de demissão voluntária e, também, o novo processo de jurisdição voluntária inserido na Justiça do Trabalho, que permite a homologação de acordos extrajudiciais pelo magistrado trabalhista. Em seguida, parte-se para a discussão dos efeitos jurídicos, sociais e econômicos decorrentes das alterações legislativas promovidas na CLT, sob o princípio constitucional implícito da vedação ao retrocesso social. Pondera-se, ainda, acerca da inconstitucionalidade do novo regramento das dispensas coletivas, bem como sobre a inserção do procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, que trouxe a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais, realizados diretamente entre as partes, pelo magistrado trabalhista. Assim, serão analisadas as alterações legislativas supracitadas frente aos princípios constitucionais vigentes e frente os direitos sociais previstos pelo artigo 7º da Magna Carta, cujo caráter de fundamentalidade e indisponibilidade impede a restrição pela via infraconstitucional.

PALAVRAS-CHAVE: REFORMA TRABALHISTA; LEI 13.467/2017; FLEXIBILIZAÇÃO; EXTINÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO; INCONSTITUCIONALIDADE.

ABSTRACT

The present research deals with the impacts of the Labor Reform in Brazil on the forms of termination of employment contracts. An analysis is made of the changes introduced in the Brazilian labor legislation from the point of view of the Federal Constitution of 1988. It is based on the flexibilization movement of Brazilian labor standards over the years, culminating in the bill that resulted in the enactment of Ordinary Law 13.467/2017. This study discusses the social, historical, economic and legal context in which legislative reform occurred, pointing to the use of this process as an instrument of precariousness of workers' rights. After that, the analysis of each change regarding the forms of termination of employment contracts is analyzed, highlighting the new modality of termination for just cause, the possibility of termination of the employment bond by agreement between the parties, called *distract*, the figure of the annual discharge of the labor contract through the unions of the categories, the new regulation exempted from collective dismissals and voluntary redundancy plans and also the new voluntary jurisdiction process inserted in the Labor Court, which allows the homologation of extrajudicial agreements by the labor magistrate. Next, we discuss the legal, social and economic effects of the legislative changes promoted in Brazil, under the constitutional principle implicit in the prohibition of social retrogression. It is also related to the unconstitutionality of the new rule of collective dismissals, as well as the insertion of the voluntary jurisdiction procedure in the Labor Court, which brought the possibility of homologation of extrajudicial agreements, made directly between the parties, by the labor judge. Thus, the aforementioned legislative changes will be analyzed against the constitutional principles in force and against the social rights provided for in article 7 of the Federal Constitution, whose fundamentality and unavailability prevent the restriction of labor rights through the way of new laws.

KEYWORDS: LABOR LEGISLATION REFORM; LAW 13.467/2017; LOOSENING OF LABOR REGULATION; LABOR CONTRACT TERMINATION; UNCONSTITUTIONALITY.

.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	O ADVENTO DA LEI 13.467 E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS BRASILEIRAS.....	10
2.1	A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL	11
2.1.1	O conceito de flexibilização.....	11
2.1.2	A CLT e a flexibilização das normas trabalhistas brasileiras	14
2.2	A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL.....	18
2.2.1	O contexto de crise econômica enfrentado no país	19
2.2.2	A reforma como instrumento de flexibilização ou de precarização de direitos?	23
3	AS INOVAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO DA EXTINÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO.....	29
3.1	A NOVA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA	29
3.2	A NOVA POSSIBILIDADE DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO ENTRE AS PARTES	33
3.3	A REVOGAÇÃO DO PARÁGRAFO PRIMEIRO DO ARTIGO 477 DA CLT E A DESNECESSIDADE DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM ASSITÊNCIA DO SINDICATO	35
3.4	AS NOVAS MODALIDADES DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.....	37
3.5	A NOVA FIGURA DA QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO DE TRABALHO .	40
3.6	A QUESTÃO DA DISPENSA COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	42
3.7	A ISEÇÃO DO ARTIGO 477-B NA CLT E O NOVO REGRAMENTO DISENSADO AOS PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA ..	46
3.8	DO NOVO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLAGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO	48

4 OS IMPACTOS DA LEI 13.467/2017 NAS FORMAS DE EXTINÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO, SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	52
4.1 A REFORMA TRABALHISTA E O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL	53
4.2 A INCONSTITUCIONALIDADE DA NOVA REGULAMENTAÇÃO DA DISPENSA COLETIVA PÓS-REFORMA TRABALHISTA	58
4.3 O NOVO PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA E A QUESTÃO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS	63
5 CONCLUSÃO.....	68
REFERÊNCIAS	70

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que a Lei 13.467/2017 teve por propósito a realização da chamada Reforma Trabalhista no Brasil, alterando diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e trazendo novos regramentos para o mundo das relações laborais. No contexto de tais alterações legislativas, as formas de extinção dos contratos de trabalho merecem grande atenção neste momento, carecendo de uma análise detalhada sob a ótica jurídica, social e econômica, além de uma verificação acerca da compatibilidade dos novos dispositivos com os princípios constitucionais vigentes.

O presente estudo abordará, portanto, os impactos da Reforma Trabalhista no âmbito das formas de extinção dos contratos de trabalho, realizando uma investigação acerca da harmonização dos novos regramentos com os princípios e direitos fundamentais sociais previstos pela Constituição Federal de 1988.

A preocupação clara apresentada no trabalho se justifica em razão da crescente precarização dos direitos dos trabalhadores, movimento que se intensificou nos últimos anos, em razão da grave crise econômica enfrentada no Brasil e culminou com o projeto de lei que daria lugar à Reforma Trabalhista.

O objetivo geral da presente pesquisa é, pois, propor uma análise das alterações legislativas realizadas pela Lei 13.467/2017, no âmbito das formas de extinção dos contratos de trabalho, tratando dos seus impactos jurídicos, sociais e econômicos na vida dos empregados, empregadores e de toda a sociedade, além de discorrer sobre a questão da compatibilidade destes novos regramentos com os direitos fundamentais sociais fixados na Constituição Federal.

Para se alcançar o intento do presente estudo, fez-se necessário abranger diversas áreas do estudo do Direito, como Direito do Trabalho, Direito Civil, Direito Processual Civil, Direitos Humanos e Direito Constitucional, como disciplinas delineadoras do trabalho em questão. Foi preciso, além disto, para atingir o objetivo desta pesquisa, da incorporação de disciplinas que ultrapassam o campo jurídico, como a Economia e a Sociologia. Observando, assim, a amplitude do tema aqui exposto, analisado pela ótica dos mais diversos ramos de estudo jurídicos e não jurídicos, e levando em conta a extensão do conteúdo apresentado, a investigação aqui proposta será do tipo interdisciplinar, havendo, pois, uma coordenação de conteúdos pertencentes a disciplinas diferenciadas.

Em razão de a presente pesquisa se desenvolver no campo da Ciência do Direito, o caminho metodológico traçado aqui será o dogmático-jurídico, específico desta ciência, através

do qual serão utilizadas análises de legislações, doutrina e jurisprudência, buscando elucidar as normas objeto do estudo, pelo viés do método dialético-positivo.

O desenvolvimento econômico e social de um país está diretamente ligado ao mercado de trabalho e ao âmbito das relações laborais. Uma legislação trabalhista adequada, compatível com a realidade social dos seus destinatários é essencial para o bom crescimento da economia e de dos diversos fatores de progresso de uma nação.

Assim, pode-se dizer que o resultado da Reforma Trabalhista foi positiva em inúmeros aspectos, trazendo modernização e aprimoramento para o ordenamento jurídico pátrio. No entanto, como será visto no desenvolver da pesquisa, muitos dispositivos inseridos na CLT tiveram por fito aniquilar direitos dos trabalhadores e acabaram por trazer uma grande insegurança para o mundo das relações laborais.

Inicia-se o estudo discorrendo sobre os aspectos gerais da Lei 13.467/2017, tratando do seu advento, do contexto histórico, social e econômico vivenciado no país no momento da sua aprovação, bem como acerca da utilização da dita reforma como instrumento para precarização dos direitos laborais. Será abordado também no primeiro capítulo a questão da flexibilização dos direitos laborais, abordando a sua conceituação, bem como suas implicações no Direito do Trabalho brasileiro e as diferentes formas através das quais este movimento ganha força nos últimos anos e se concretiza no país com a vigência da Reforma Trabalhista.

No capítulo seguinte, será tratada cada inovação proposta pela Lei 13.467/2017 no que tange às formas de extinção dos contratos de trabalho, abordando a previsão da antiga legislação em contraponto com os novos regramentos inseridos na CLT.

Em seguida, debruça-se sobre a questão da compatibilidade das alterações legislativas realizadas na seara trabalhista com os princípios e direitos fundamentais sociais previstos pela Constituição Federal de 1988. Será analisado, neste ponto, o tema da fundamentalidade dos direitos trabalhistas e da impossibilidade de sua renúncia pelos titulares.

Os impactos da Reforma Trabalhista, no quarto capítulo deste estudo, serão apresentados sob a regência do princípio constitucional implícito da vedação ao retrocesso social, impedindo que as alterações legislativas prevejam situações menos favoráveis aos trabalhadores.

Nessa senda, discorrer-se-á acerca da inconstitucionalidade do novo dispositivo que regula a dispensa coletiva, que vai de encontro à previsão constitucional de proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Ademais, serão examinados os novos dispositivos que tratam da jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho. Este novo procedimento trouxe a possibilidade de homologação de

acordos extrajudiciais pelo judiciário trabalhista e será analisado frente à questão da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, tratando da impossibilidade de sua renúncia pelos titulares, bem como da problemática da garantia do acesso à justiça pelo trabalhador brasileiro após a vigência deste novo regramento.

Por fim, neste momento em que a Reforma Trabalhista e seus impactos no mundo jurídico ganham grande notoriedade, espera-se que este trabalho possa contribuir como instrumento de pesquisa e de reflexão para os que se interessam pelo assunto.

2 O ADVENTO DA LEI 13.467 E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS BRASILEIRAS

A humanidade é uma sociedade de trabalho. Ao longo dos séculos, os indivíduos sempre se identificaram em grupos sociais formados a partir da identidade de seus ofícios. Não é fácil conceber um campo de interação humana com maior caráter dinâmico que o das relações laborais. É tarefa árdua imaginar qualquer sociedade se desenvolver sem criar diversas relações produtivas entre seus integrantes. A evolução dessas estruturas produtivas e das relações sociais que se formam entre os indivíduos é que dá origem à identidade de cada povo. E a dinamicidade de tais relações laborais é responsável por criar um ambiente propício à constante corrente de desenvolvimento da humanidade.¹

À vista disso, vive-se um constante movimento de criação de novos ofícios, profissões, atividades e modos de empreender, ao passo em que diversos outros chegam à extinção. As relações de trabalho são um reflexo ou, talvez uma das causas, que tornam a raça humana tão dinâmica. Por tal razão, alterações legislativas são essenciais para manter o mundo jurídico a par de tantas modificações nas relações laborais e sociais.²

Cumprir afirmar, assim, que alterações de regulação possuem, um papel essencial para que o Direito possa acompanhar o dinamismo social, trazendo, em regra, aperfeiçoamentos legislativos importantes para o seu desenvolvimento.

No entanto, como será tratado em tópicos seguintes, nem sempre as alterações legislativas são realizadas com a finalidade de aperfeiçoamento de direitos, para trazer melhoras nas condições de vida dos trabalhadores, crescimento do mercado e estabilização social. O que se pode afirmar sobre a Reforma Trabalhista no Brasil é, justamente, que sua finalidade não foi de trazer avanços dos direitos dos trabalhadores, mas, sim, de restringir direitos sem implementar quaisquer contrapontos.³

¹ TRINDADE, Rodrigo. **Reforma trabalhista – 10 (novos) princípios do direito empresarial do trabalho**. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>> . Acesso em: 10 jan 2018.

² FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Reforma Trabalhista: o Futuro do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. In: MARANHÃO, Ney, TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho. **O mundo do trabalho no contexto das reformas: análise crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 10.

³ ALLAN, Nasser Ahmad; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. O direito processual do trabalho em um paradigma neoliberal e neoconservador : a Lei 13.467/2017 como proposta de marco normativo de um processo precário e individualista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 190-203, jul./ago. 2017.

2.1 A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

A compreensão do contexto social e econômico do Brasil no período que antecedeu a promulgação da Lei 13.467, assim como a eclosão de um processo global de ampliação da racionalidade neoliberal e neoconservadora formam o ponto de partida do presente estudo.⁴

Nesta toada, imperioso que, inicialmente, se apresente o movimento de flexibilização das normas trabalhistas no Brasil enquanto aspecto crucial para se chegar no tópico elementar deste trabalho, qual seja, dos impactos da lei da Reforma Trabalhista no âmbito das modalidades de extinção dos contratos de trabalho no Brasil, abordando as consequências sociais, econômicas e jurídicas de tais alterações, sob o viés da Constituição Federal de 1988.⁵

Assim, o presente item analisará o conceito de flexibilização, bem como suas implicações no Direito do Trabalho brasileiro e as diferentes formas através das quais este movimento tem ganhado força nos últimos anos e se concretizado no país.

2.1.1 O conceito de flexibilização

O tema da flexibilização das normas trabalhistas não é novo no contexto social brasileiro e tem se mostrado bastante complexo no sistema jurídico atual, por trazer grandes indagações sobre a forma como têm ocorrido as evoluções legislativas no país. A grande importância do referido estudo está em esclarecer a definição correta e eliminar a confusão feita entre esse instituto e o instituto da desregulamentação.⁶

Para melhor compreensão da acepção desta palavra que tem sido tão abordada nos últimos tempos no mundo das relações laborais, trar-se-á aqui a definição do autor Sérgio Pinto Martins:⁷

A flexibilização do direito do trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar mudanças de

⁴ MARTINS, Luísa Gomes. **O de Princípio de Proteção em Face da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, SP, 2010.

⁵ ALLAN, Nasser Ahmad; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. O direito processual do trabalho em um paradigma neoliberal e neoconservador : a Lei 13.467/2017 como proposta de marco normativo de um processo precário e individualista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 190-203, jul./ago. 2017.

⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança: A Reforma do Mercado de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p.9.

⁷ AGUIAR, Marcelo Dias. **A Flexibilização das Leis Trabalhistas**. Disponível em: < <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23269-23271-1-PB.pdf>>. Acesso em: 11 jan 2018.

ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.⁸

Dito isto, resta claro que não há como tratar da Reforma Trabalhista no Brasil, sem abordar o tema da flexibilização das normas consolidadas. Junto ao objetivo de flexibilizar as normas trabalhistas existentes, busca-se possibilitar que os direitos por ela traçados sejam moldáveis aos interesses das partes.⁹

Na seara da legislação trabalhista, é importante destacar a diferenciação entre dois institutos, o da flexibilização e o da desregulamentação, ambos relacionados ao movimento de restrição dos direitos dos trabalhadores.¹⁰

Quanto ao segundo instituto, o autor Joaquim Donizeti CrepalDI conceitua assim:

Desregulamentar significa retirar as normas heterônomas das relações de trabalho, de tal forma que a vontade dos sujeitos é que estabelecerá as normas que devem comandar as suas relações, ou seja, é a extinção gradual das normas imperativas, com a consequente ampliação da liberdade de convenção.¹¹

A flexibilização, portanto, em muito se diferencia da desregulamentação, que se apresenta de modo muito mais gravoso aos direitos trabalhistas. Flexibilizar não é desregulamentar, mas regular de modo diverso do que já está regulado. A flexibilização causa modificações nas regras existentes, diminuindo a interferência do Estado e o custo da mão-de-obra. Ocorre, assim, a mitigação de determinadas regras, sem afetar a seara da dignidade da pessoa humana, permanecendo um padrão mínimo indispensável de regulação imperativa.¹²

De outro lado, o instituto da desregulamentação retira totalmente as normas heterônomas que regulam as relações de trabalho, de modo que o Estado deixa totalmente de intervir nas relações laborais. Todas as questões trabalhistas ficariam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação, a lei simplesmente deixa de existir, sendo completamente retirada a proteção legal ao trabalhador.¹³

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas, 2014, p. 27.

⁹ MARTINS, Luísa Gomes. **O de Princípio de Proteção em Face da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, SP, 2010.

¹⁰ GIOTTO, Luís Leonardo. **Limites à Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de Graduação do Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

¹¹ CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O Princípio da Proteção e a Flexibilização das Normas de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 57.

¹² GIOTTO, Luís Leonardo. **Limites à Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de Graduação do Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

¹³ CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O Princípio da Proteção e a Flexibilização das Normas de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 58.

O instituto da desregulamentação implica em situação mais específica e mais gravosa, no entanto, ambos os fenômenos incidem de maneira a colidir com os direitos dos trabalhadores.

O fenômeno da flexibilização pode se dar de diversas maneiras, porém, no presente estudo, serão abordadas as espécies mais relevantes para o tema das implicações da lei da Reforma Trabalhista nas formas de extinção dos contratos de trabalho, à luz dos princípios constitucionais.¹⁴

Existem diversos critérios abordados pela doutrina brasileira que podem ser utilizados para tal pesquisa, porém, diante da multiplicidade de suas manifestações no ordenamento jurídico pátrio, será tratado no presente estudo o critério de classificação da fonte da flexibilização. Quanto a este critério, são apresentadas três principais classificações: a flexibilização autônoma, a flexibilização heterônoma e a flexibilização hermenêutica.¹⁵

A flexibilização autônoma é aquela introduzida por meio de negociação coletiva. Intervém nesta espécie a vontade do sujeito coletivo, decorrente de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assim, o Estado reconhece às partes o poder de regular seus próprios interesses por força do exercício da autonomia privada coletiva,¹⁶ direito previsto no art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988.¹⁷

Quanto a esta espécie de flexibilização, cumpre ressaltar que devem ser impostos certos limites a sua efetivação, ainda que sejam decorrentes da vontade negocial coletiva, pois a autonomia das partes jamais poderá se sobrepor aos princípios inerentes do Direito do Trabalho assim reconhecidos. Existem garantias mínimas e inderrogáveis postas pela legislação brasileira, que objetivam assegurar direitos fundamentais dos trabalhadores e que não podem sofrer restrições nem por meio do exercício da autonomia negocial coletiva.¹⁸

Já a flexibilização hermenêutica pode ser conceituada como produto da inteligência do magistrado, que faz uso da técnica da hermenêutica, dentro do caso concreto, buscando solucionar o conflito entre as partes envolvidas na lide. Assim, para aplicar o direito, o juiz pode acabar realizando uma espécie de flexibilização de norma trabalhista, ao fixar um sentido à esta norma ou sua extensão e alcance no caso concreto. Em resumo, trata-se da função de

¹⁴ RÜDIGER, Dorothee Susanne. Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. *Revista Prim@ Facie*, Universidade Federal da Paraíba, ano 3, n. 4, p. 29-57, jan-jun 2004.

¹⁵ GIOTTO, Luís Leonardo. **Limites à Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de Graduação do Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas, 2014, p. 31.

¹⁷ BRASIL, Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

¹⁸ GIOTTO, Luís Leonardo. **Limites à Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de Graduação do Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

interpretar a norma laboral. O magistrado deve ser apegar, nesta função, aos valores que a norma objetiva proteger, podendo limitar certos direitos dos trabalhadores ou estendê-los para melhor se adaptar ao caso em apreço.¹⁹

A terceira e última espécie de flexibilização que será abordada na presente pesquisa é a flexibilização heterônoma. Trata-se de modalidade imposta unilateralmente pelo Estado, por meio de lei ou decreto legislativo, cuja finalidade é a modificação de regras trabalhistas, tendentes a suprimir determinados direitos dos obreiros. Não há aqui qualquer manifestação de vontade pelas partes atingidas pelas alterações, sendo, infelizmente a forma mais comum de flexibilização de normas trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro.²⁰

Sobre o fenômeno da flexibilização heterônoma no Brasil, pode-se destacar a garantia de emprego do estável decenal que foi extinta pelo advento da norma que implementou o FGTS, afastando com isso o desestímulo a demissão injustificada pelo empregador e criando uma condição maior de instabilidade ao trabalhador brasileiro.²¹

Resta claro, portanto, que a Reforma Trabalhista é um típico exemplo de processo de flexibilização heterônoma de normas laborais, vez que foi imposta pelo Estado, por meio de lei nova, que alterou aquelas previamente existentes, sem qualquer negociação coletiva ou outro tipo de manifestação de vontade das partes atingidas, e que veio a suprimir diversos direitos dos trabalhadores, conquistados ao longo de décadas.²²

Diante do exposto, pode-se afirmar que a dita flexibilização do Direito do Trabalho nada mais é que sua precarização, reduzindo os direitos conquistados pelos trabalhadores em muitas décadas para assegurar a soberania das grandes corporações.²³

2.1.2 A CLT e a flexibilização das normas trabalhistas brasileiras

A nova estruturação capitalista das últimas décadas foi marcada pela globalização da economia, pela internacionalização dos mercados financeiros e pela crescente interação entre

¹⁹ CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O Princípio da Proteção e a Flexibilização das Normas de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 30-38.

²⁰ LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/Precarização das Relações de Trabalho no Brasil. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte/MG. V. 17, n. 108, p. 123–135, nov./dez., 2014.

²¹ MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: Interpretação na Perspectiva dos Direitos Fundamentais**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Público da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Recife-Pe, 2002.

²² GOMES, Miriam Cipriani. Lineamentos sobre a supremacia do negociado sobre o legislado segundo a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 13-23, set./out. 2017.

²³ RÜDIGER, Dorothee Susanne. Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. **Revista Prim@ Facie**, Universidade Federal da Paraíba, ano 3, n. 4, p. 29-57, jan-jun 2004.

os países. Esta situação acabou por produzir inúmeros reflexos no mercado de trabalho. A chegada do século XXI trouxe também o aumento exponencial do número de empresas em todo o mundo. Este acontecimento deveria culminar consequentemente no aumento expressivo de vagas de emprego direto. No entanto, o que se observa, cada dia mais, é que as empresas estão demitindo seus funcionários e contratando mão de obra terceirizada ou barata, como estagiários e funcionários avulsos, sem vínculo empregatício.²⁴

Diante de tal contexto histórico, fortaleceu-se o pensamento neoliberal de apoio à desregulamentação e extinção de parte das normas trabalhistas, sob o nome de flexibilização. A principal justificativa para tanto é a necessidade de adaptação da legislação ao mundo globalizado, quer seja, em termos reais, a adequação à necessidade das grandes corporações de garantir a competitividade do mercado a qualquer custo.²⁵

Assim, por em verdade tratar-se essa tendência de flexibilização de normas trabalhistas do enfraquecimento das relações de trabalho, percebe-se a existência de verdadeira precarização dos direitos trabalhistas. A flexibilização, então, nada mais é que a adoção de medidas para adaptar, afrouxar ou acabar com os direitos dos trabalhadores, em nome da ordem econômica e produtiva mundial. O que se pretende com a ideia da flexibilização é que, em momentos de mudança econômica, tal como a atual crise econômica enfrentada, deve-se eliminar determinados direitos conquistados aos trabalhadores, sob pena de criação de uma massa de desempregados. Em outras palavras, deve a legislação se submeter aos ditames do capital.²⁶

Essa flexibilização tem ocorrido de forma unilateral, apenas no lado dos empregados, o que acaba por submetê-los à condição de precariedade, de modo que se multiplicam as posições temporárias e interinas, bem como processos de terceirização de serviços e que acaba por implicar também na situação extrema do desemprego. Com isso, a existência de um exército de reserva de trabalhadores, de todos os níveis de competência e qualificação profissional, contribui para levar os trabalhadores ainda empregados a crer que não são insubstituíveis e que seu trabalho é um privilégio fraco e ameaçado.²⁷

²⁴ LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/Precarização das Relações de Trabalho no Brasil. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte/MG. V. 17, n. 108, p. 123–135, nov./dez., 2014.

²⁵ MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: Interpretação na Perspectiva dos Direitos Fundamentais**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Público da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Recife-Pe, 2002.

²⁶ GIROTTO, Luís Leonardo. **Limites à Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de Graduação do Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

²⁷ RÜDIGER, Dorothee Susanne. Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. **Revista Prim@ Facie**, Universidade Federal da Paraíba, ano 3, n. 4, p. 29-57, jan-jun 2004.

O empregado passa, portanto, a ser rival do seu colega de trabalho e não mais companheiro de lutas e conquistas. Os trabalhadores e os indivíduos desempregados perdem sua estabilidade e, conseqüentemente, toda a sua força, não sendo mais passíveis de mobilização alguma para mudar seu futuro. E assim, a precariedade se revela um modo de dominação, fundada na permanente sensação de insegurança do trabalhador, de modo a obriga-lo à total submissão e à aceitação da sua condição de exploração, por medo de serem prontamente substituídos por outro indivíduo necessitando de emprego.²⁸

Esta tendência de existência de um Direito do Trabalho mínimo afeta todas as relações de emprego no país, elevando o número de contratações de mão-de-obra terceirizada e de baixo custo, como a dos estagiários, que não possuem vínculo empregatício e diminuindo a oferta de vagas de empregos formais. Esta situação, além de acarretar no aumento do número de contratos de estágio fraudados que são utilizados apenas como o intuito de baratear os custos da prestação de serviços, influencia diretamente no posicionamento destes profissionais. O medo de ficar desempregado causa a inércia destes trabalhadores e estudantes diante do problema. Eles deixam de lutar por melhorias nas condições de trabalho e permitem que esta situação de submissão dos direitos trabalhistas à ordem econômica continue de pé.²⁹

No Brasil, o processo de flexibilização das normas do Direito do Trabalho começa a ganhar força a partir da década de sessenta, se manifestando predominantemente através de sua modalidade heterônoma, justamente aquela em que não há qualquer participação dos indivíduos envolvidos, sendo imposta unilateralmente pelo Estado, por meio de mudanças em sua legislação.³⁰

Este fenômeno ganhou corpo no país, também sob o aspecto interno, por meio de medidas legislativas que incentivaram supressões de direitos relacionados à remuneração e jornada de trabalho, mas, foi principalmente no âmbito externo que o movimento de flexibilização das normas trabalhistas se desenvolveu no país, com a extinção de diversos mecanismos contra a despedida arbitrária do empregado, associado à multiplicação de modalidades de empregos precários e temporários.³¹

²⁸ LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/Precarização das Relações de Trabalho no Brasil. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte/MG. V. 17, n. 108, p. 123–135, nov./dez., 2014.

²⁹ RÜDIGER, Dorothee Susanne. Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. **Revista Prim@ Facie**, Universidade Federal da Paraíba, ano 3, n. 4, p. 29-57, jan-jun 2004.

³⁰ GIOTTO, Luís Leonardo. **Limites à Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de Graduação do Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

³¹ GIOTTO, Luís Leonardo. **Limites à Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de Graduação do Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Revela-se, portanto, no Brasil um verdadeiro fluxo de desconstituição de garantias e direitos dos trabalhadores ao longo dos anos, sem que fossem implementadas contrapartidas para os obreiros.³²

Neste sentido, Carmem Camino relata o processo de flexibilização na história brasileira da seguinte maneira:

A partir de década de sessenta, começaram a se manifestar as primeiras tentativas concretas de desconstituição do direito do trabalho, quer através d desregulamentação pura e simples, quer, ainda, mediante a prescindência de tutela legal pela autonomia coletiva, que ainda pela atuação dos tribunais do trabalho, com grande destaque para o Tribunal Superior do Trabalho, ao cancelar as orientações antigas clássicas, informadas no direito do trabalho protetivo e compensador, dando lugar à orientações liberais, colidentes com tais princípios.³³

Como aspecto comum a todas as normas que sofreram flexibilização em seus textos, é possível notar a tendência ao privilégio da negociação coletiva em detrimento do contrato individual de trabalho, além de evidenciar o caráter de aumento da exploração do trabalhador, ocasionando verdadeira inversão na lógica de manutenção dos direitos dos trabalhadores por uma linha que privilegia os interesses econômicos.³⁴

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, principalmente em decorrência da previsão do seu artigo 7º, inciso XXVI, que trata da autorização de as partes firmarem negociações coletivas, o movimento de flexibilização do direito do trabalho, com cerne na questão da negociação coletiva passa ser o mecanismo de política social caracterizado pela adequação constante das normas jurídicas à realidade social, econômica e institucional, por meio da intensa participação de empregados, empregadores e sindicatos, para uma melhor estruturação do mercado de trabalho.³⁵

Nota-se do texto constitucional em apreço a admissão da negociação coletiva com a finalidade de garantir maior autonomia aos empregados e empregadores nas relações laborais, dando maior destaque às normas coletivas, enquanto, antes era função exclusiva do legislador tratar desta temática. No entanto, ressalta-se a condição peculiar imposta na Constituição de preservação da função protetiva do Estado, com o objetivo de salvaguardar um patamar mínimo

³² MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: Interpretação na Perspectiva dos Direitos Fundamentais**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Público da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Recife-Pe, 2002.

³³ CAMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 46.

³⁴ LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/Precarização das Relações de Trabalho no Brasil. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte/MG. V. 17, n. 108, p. 123-135, nov./dez., 2014.

³⁵ RÜDIGER, Dorothee Susanne. Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. **Revista Prim@ Facie**, Universidade Federal da Paraíba, ano 3, n. 4, p. 29-57, jan-jun 2004.

legal de direitos dos trabalhadores, limitando a vontade das partes a um grau mínimo de proteção do hipossuficiente.³⁶

O Direito do Trabalho é um ramo essencialmente social e, portanto, está em constante mutação. Para que tais regulações acompanhem a dinâmica das interações sociais e laborais é necessário que haja alterações legislativas, de tempos em tempos, para que as normas não se tornem obsoletas. No entanto, este processo de mudança e adaptação normativa à realidade social não pode se confundir com a supressão de garantias fundamentais dos trabalhadores. A flexibilização não pode dar lugar a desregulamentação.³⁷

O que deve ser estabelecido aqui são limites ao processo de mutação legislativa. Deve haver uma adequação justa e razoável da norma com a realidade econômica e social do país, sem retirar o caráter protetivo das normas trabalhistas. Este é o objetivo fundamental do Direito do Trabalho, a proteção do trabalhador, e tal princípio não pode jamais ficar para trás em decorrência de alterações normativas.³⁸

Esta tendência ao processo de flexibilização das normas do Direito do Trabalho no Brasil espalha a sensação de medo no mercado de trabalho, fazendo com que os empregados se sintam coibidos a questionar seus direitos, sob pena de perder seu posto para outro indivíduo. É necessário, portanto, que haja também uma mudança social, acerca da importância do posicionamento da sociedade frente a estes problemas. É preciso combatê-los e para tanto não pode haver submissão ou indiferença.³⁹

2.2 A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Feitas tais considerações acerca do processo de flexibilização das normas trabalhistas no Brasil ao longo dos anos, trataremos da exposição sobre a Reforma Trabalhista propriamente dita, passando pelo contexto histórico, social e econômico vivenciado no país no momento da

³⁶ SILVA, Cássia Cristina Moretto. A Proteção ao Trabalho na Constituição Federal de 1988 e a Adoção do Permissivo Flexibilizante da Legislação Trabalhista no Brasil. *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*. Curitiba, 2012, vol. 4, n. 7, Jul.-Dez. p. 274-301.

³⁷ MARTINS, Luísa Gomes. **O de Princípio de Proteção em Face da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, SP, 2010.

³⁸ GIROTTO, Luís Leonardo. **Limites à Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de Graduação do Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

³⁹ LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/Precarização das Relações de Trabalho no Brasil. *Revista Ciência Jurídica do Trabalho*. Belo Horizonte/MG. V. 17, n. 108, p. 123-135, nov./dez., 2014.

sua aprovação, assim como a utilização da dita reforma como instrumento para precarização dos direitos laborais.⁴⁰

Consoante demonstrado alhures, não era novidade o crescimento dos movimentos favoráveis à flexibilização das normas trabalhistas no Brasil. A acentuação da crise econômica, a partir de 2014, serviu como combustível para uma explosão de discussões acerca da temática, aumentando muito o número de simpatizantes da reforma da legislação laboral no país.⁴¹

Será explanado aqui como se sucedeu o advento da lei 13.467, desde a aprovação do projeto de lei 6787/2016, até as modificações instituídas pela Medida Provisória 808 de 2017, trazendo os principais aspectos da nova legislação, a fim de permitir a melhor compreensão acerca dos impactos da reforma nas formas de extinção dos contratos de trabalho, que será abordado no capítulo seguinte.

2.2.1 O contexto de crise econômica enfrentado no país

Neste tópico será abordado o contexto histórico, econômico e social vivenciado no Brasil no momento que antecedeu à promulgação da Lei 13.467. Será feito, ainda, um breve resumo ao leitor do histórico da reforma trabalhista, desde a aprovação do projeto de lei 6787/2016, até a promulgação da lei infraconstitucional e posteriores alterações em seu texto implementadas por meio da Medida Provisória 808 de 2017.⁴²

Dizer que os direitos trabalhistas no Brasil são os responsáveis por onerar demasiadamente o exercício da atividade empresarial, impossibilitando a ocorrência de uma expansão econômica de grande porte no país é um discurso tão velho quanto recorrente. Trata-se da manifestação da posição neoliberal vigente, difundido pela classe detentora do capital e reproduzido pela classe detentora da força de trabalho.⁴³

A intensificação da crise econômica enfrentada no país, em meados de 2014, serviu como alavanca para a propagação deste discurso, dando voz aqueles que insistiam em dizer que

⁴⁰ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A próxima reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 48-54, mar./abr. 2017.

⁴¹ PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

⁴² CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista : aspectos de direito processual/material. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 89-150, nov. 2017.

⁴³ PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

uma reforma na legislação trabalhista seria a solução para a grave situação econômica em que se encontrava o Brasil.⁴⁴

Durante os anos de 2014 até 2016, de um lado, parecia que a crise econômica só fazia se alargar, atingindo os maiores centros comerciais do país, estagnando o comércio, elevando os juros e aumentando os índices de inadimplência, de outro lado, o descumprimento das leis trabalhistas parecia se tornar um meio de sobrevivência para algumas empresas, que relutavam para continuar competindo no mercado. Muitos estabelecimentos começaram a implementar, então, modalidades alternativas de relação de trabalho, informais e inseguras para estes trabalhadores, criando um terreno fértil para a total desconfiguração do modelo empregatício previsto pela CLT.⁴⁵

O judiciário trabalhista passou a ser afogado em ações, refém do desajuste econômico vivenciado, conjugado com as crescentes situações de fraudes à legislação vigente, que parecia já não atender à própria finalidade constitucional de melhora das condições sociais.⁴⁶

A situação dos sindicatos profissionais também não andava nada bem. Instituídos para servirem de instrumento de defesa dos interesses dos trabalhadores, auxiliando no diálogo entre empregados e empregadores, com o intuito de melhorar as condições de trabalho, este vinham cumprindo, há algum tempo, mero papel coadjuvante na função de representação dos trabalhadores. Se tornavam cada vez mais frequentes os desentendimentos entre trabalhadores e a cúpula sindical, tornando tarefa árdua a luta por melhores condições de trabalho através das negociações coletivas.⁴⁷

Assim, neste contexto de grave crise econômica, elevação das taxas de desemprego, crescentes fraudes à legislação trabalhista vigente, enfraquecimento dos sindicatos e fragilização das relações formais de emprego, surgem os primeiros debates de implementação de uma ampla reforma trabalhista, para modificar diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho.⁴⁸

⁴⁴ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A próxima reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 48-54, mar./abr. 2017.

⁴⁵ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A próxima reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 48-54, mar./abr. 2017.

⁴⁶ MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: Interpretação na Perspectiva dos Direitos Fundamentais**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Público da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Recife-Pe, 2002.

⁴⁷ ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins, MORAIS, Fernando Franco. A Reforma das Normas Trabalhistas Em Meio À Crise Econômica No Brasil. **Revista Saberes da Amazônia**, Porto Velho, vol. 02, nº 05, Jul-Dez 2017, p. 329-347.

⁴⁸ PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

Estas primeiras propostas tratavam a reforma trabalhista como solução para os mais diversos problemas enfrentados no Brasil, como se a legislação laboral fosse responsável pela situação econômica e social vivenciada no país. Assim, começou a ganhar corpo o movimento legislativo que levou à promulgação da Lei 13.467, que trouxe alterações substanciais à Consolidação das Leis do Trabalho, em vigor desde 1943.⁴⁹

Mais especificamente na data de 23 de dezembro de 2016, o Poder Executivo apresentou à Câmara de Deputados o Projeto de Lei 6.787/2016. Esta PL propunha alterações ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho –, e à Lei nº 6.019/1974 e, logo, foi batizada pela mídia e pelo governo como “Reforma Trabalhista”, justamente em razão das grandes modificações que traria ao compilado de normas trabalhistas do país. O projeto de lei alcançou enorme projeção na mídia nacional e prontamente dividiu opiniões em toda sociedade brasileira.⁵⁰

Em decorrência das grandes campanhas veiculadas nos mais diversos meios de comunicação, o Poder Executivo conseguiu promover a tão almejada reforma, sob o pretexto de necessidade de atualização da legislação do trabalho no país, argumentando a suposta superação jurídica e social da CLT, que data da década de 40. Assim, com o auxílio de campanhas midiáticas veiculadas em todo Brasil, não foi difícil conseguir a aprovação do referido projeto na casa do Congresso Nacional.⁵¹

Foi, então, aprovado o Projeto de Lei 6.787/2016, no Plenário da Câmara dos Deputados, em 26 de abril de 2017. O PL sofreu apenas uma alteração em seu texto, fruto da Emenda de Plenário nº 16 da Deputada Gorete Pereira, que incluiu em sua redação a dispensa do oferecimento de garantias ou de bens à penhora em causas trabalhista para as entidades filantrópicas.⁵²

⁴⁹ ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins, MORAIS, Fernando Franco. A Reforma das Normas Trabalhistas Em Meio À Crise Econômica No Brasil. **Revista Saberes da Amazônia**, Porto Velho, vol. 02, nº 05, Jul-Dez 2017, p. 329-347.

⁵⁰ SANTOS, Bianca Mourão dos. **A lei 13.467/17 e a reforma trabalhista: uma análise do parágrafo único do art. 611-B em contraposição ao princípio fundamental da proibição de retrocesso social**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

⁵¹ SANTOS, Bianca Mourão dos. **A lei 13.467/17 e a reforma trabalhista: uma análise do parágrafo único do art. 611-B em contraposição ao princípio fundamental da proibição de retrocesso social**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

⁵² SANTOS, Bianca Mourão dos. **A lei 13.467/17 e a reforma trabalhista: uma análise do parágrafo único do art. 611-B em contraposição ao princípio fundamental da proibição de retrocesso social**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

O Projeto de Lei seguiu, então, para a segunda casa do Congresso Nacional, o Senado Federal, sendo intitulado de PLC (Projeto de Lei da Câmara) nº 38/2017. No Senado, teve como relator o Senador Romero Jucá, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro, garantindo a aprovação do seu texto-base com 50 votos favoráveis e 26 contrários, além de uma abstenção.⁵³

Rapidamente, quase em tempo recorde, a reforma trabalhista foi sancionada pelo atual presidente da república Michel Temer, mais especificamente dois dias após a aprovação pelo Senado Federal. Não houve vetos ao projeto, que se transformou na Lei Ordinária nº 13.467 e alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, em mais de cem quesitos, incluindo diversas modificações nas formas de extinção dos contratos de trabalho, como será analisado detalhadamente em tópico posterior do presente trabalho.⁵⁴

Como se não bastasse a realização de uma reforma trabalhista, em meio à uma grave crise econômica no país e diante de um contexto de grande instabilidade política que se vivia, três dias após a entrada em vigor da Lei 13.467/17, o presidente da república Michel Temer editou a Medida Provisória 808/2017, na qual alterava a reforma trabalhista recém aprovada e já em vigor em 17 artigos.⁵⁵

Como era de se esperar, a edição da MP 808 trouxe um clima de insegurança jurídica gigantesco para o país. Sua edição se deu em meio a um conflito entre o presidente da Câmara dos Deputados e o Senado Federal sobre a maneira com que o governo deveria remeter as modificações propostas na lei da reforma trabalhista e as consequências de suas inovações ainda restam imprevisíveis no mundo jurídico. Trata-se de momento de grande cautela para todos os aplicadores do direito.⁵⁶

Dentre as principais alterações promovidas pela Medida Provisória, está o seu artigo segundo, que trata da aplicação da Lei 13.467/17 aos contratos de trabalho que já estavam em vigor, o que era tema de grande debate e controvérsia no campo jurídico. Tal dispositivo determina a aplicação integral da lei da reforma trabalhista aos contratos vigentes. Assim, ficou

⁵³ ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins, MORAIS, Fernando Franco. A Reforma das Normas Trabalhistas Em Meio À Crise Econômica No Brasil. *Revista Saberes da Amazônia*, Porto Velho, vol. 02, nº 05, Jul-Dez 2017, p. 329-347.

⁵⁴ SANTOS, Bianca Mourão dos. **A lei 13.467/17 e a reforma trabalhista: uma análise do parágrafo único do art. 611-B em contraposição ao princípio fundamental da proibição de retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

⁵⁵ CASSAR, Vólia Bonfim. **Comentários à Medida Provisória 808, de 14.11.17.** Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/12/05/comentarios-medida-provisoria-808/>>. Acesso em: 23 jan 2017.

⁵⁶ PAULO, Tuani Ayres. A Medida Provisória 808/2017 alterou dispositivos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467, 13/07/2017). *Revista Jus Navigandi*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/62105/a-medida-provisoria-808-2017-alterou-dispositivos-da-reforma-trabalhista-lei-13-467-13-07-2017>>. Acesso em: 23 jan 2017.

claro que deve incidir tanto a regra favorável ao trabalhador, quanto a regra desfavorável, de maneira que toda a reforma é aplicável aos contratos vigentes em 11 de novembro de 2017.⁵⁷

Resta inaplicável, portanto, o artigo 468 da CLT, que trata das alterações lícitas dos contratos de trabalho. Segundo seu texto, seriam alterações lícitas promovidas nos contratos vigentes somente aquelas que não ocasionassem prejuízos aos empregados, sob pena de nulidade. Por se tratar de regra geral, no entanto, este dispositivo restou inaplicável, já que a lei pode excepcionar esta regra, como fez a MP ao tratar especificamente da aplicação integral da reforma aos contratos em vigor.⁵⁸

Assim, pôs-se um fim à celeuma da aplicação da norma aos contratos em curso, determinando-se expressamente o emprego da reforma trabalhistas aos contratos vigentes. Outras alterações legislativas foram trazidas pela edição da Medida Provisória 808/17, porém, não serão objeto da presente pesquisa analisá-las aqui, por não guardarem relação com a temática central deste estudo.⁵⁹

Com a promulgação da Lei da reforma trabalhista, então, após as modificações introduzidas pela MP 808/2017, um dos artigos da CLT que sofreu alterações mais substanciais foi o 477, inclusive pela inserção dos artigos 477-A e 477-B, que não tinham previsão na legislação pré-reforma. Houve a inclusão de uma nova modalidade de dispensa por justa causa, assim como a nova regulação para a dispensa coletiva, a previsão da extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes, denominado distrato, além de diversas outras alterações que serão vistas no capítulo seguinte e trouxeram inúmeras consequências para o trabalhador brasileiro.⁶⁰

2.2.2 A reforma como instrumento de flexibilização ou de precarização de direitos?

Visto todo o processo de edição da Lei 13.467/17, assim como o contexto histórico, econômico e social vivenciado no país no momento que antecedeu a sua promulgação, interessa agora nos debruçarmos sobre as consequências da reforma no âmbito dos direitos fundamentais

⁵⁷ CASSAR, Vólia Bonfim. **Comentários à Medida Provisória 808, de 14.11.17**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/12/05/comentarios-medida-provisoria-808/>>. Acesso em: 23 jan 2017.

⁵⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. **Comentários à Medida Provisória 808, de 14.11.17**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/12/05/comentarios-medida-provisoria-808/>>. Acesso em: 23 jan 2017.

⁵⁹ PAULO, Tuani Ayres. A Medida Provisória 808/2017 alterou dispositivos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467, 13/07/2017). Revista Jus Navigandi. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/62105/a-medida-provisoria-808-2017-alterou-dispositivos-da-reforma-trabalhista-lei-13-467-13-07-2017>>. Acesso em: 23 jan 2017.

⁶⁰ SANTOS, Bianca Mourão dos. **A lei 13.467/17 e a reforma trabalhista: uma análise do parágrafo único do art. 611-B em contraposição ao princípio fundamental da proibição de retrocesso social**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

dos trabalhadores, questionando acerca da utilização das modificações legislativas realizadas como instrumento de precarização destes direitos.

Com o intuito de conseguir a aprovação do projeto de lei que viria a se tornar a reforma trabalhista na Câmara dos Deputados, o Governo uniu esforços para propagar na mídia nacional o discurso de que tais alterações de regulações no campo trabalhista seriam essenciais para que o ordenamento jurídico acompanhasse a realidade das relações laborais, afirmando ser a CLT um compilado de leis antigas, que datavam da década de 40 e que não mais refletiam a atualidade.⁶¹

Ora, tal discurso seria perfeito se a CLT não houvesse sofrido inúmeras alterações ao longo destes anos, justamente para que se aproximasse, cada vez mais, da realidade social de empregados e empregadores. Sabe-se, inclusive, que a Consolidação teve mais de 3/5 de suas disposições modificadas, desde a data de sua vigência, em 1943. A questão central aqui é, pois, que jamais haviam pensando em uma reforma tão extensa e que afetasse tão gravemente os direitos dos trabalhadores, em nome de uma suposta saída para a crise econômica enfrentada no país.⁶²

Falacioso, portanto, este discurso de que a CLT era obsoleta. A reforma não trouxe um código novo, como o Código Civil de 2002 ou Novo Código de Processo Civil de 2015. A Reforma Trabalhista nada fez além de implementar alterações textuais gravosas aos direitos dos trabalhadores dentro da mesma legislação vigente desde a década de 40. Já se vive a era do pós-reforma e a CLT continua datada de 1943. Quanto a este ponto, nada mudou.⁶³

Outros argumentos utilizados por aqueles que defendiam a realização da reforma trabalhista se centravam na necessidade de modernização das leis laborais, para que fossem atualizadas, se amoldando às novas exigências do capitalismo contemporâneo. Para concretização de tal objetivo, porém, afirmaram ser essencial retirar a rigidez das normas vigentes, visando a estimular o crescimento econômico e ampliar os postos de trabalho.⁶⁴

Apontavam, ainda, para uma excessiva judicialização dos conflitos trabalhistas, atribuindo à Justiça do Trabalho o caráter de desencorajadora do processo de crescimento

⁶¹ GOMES, Miriam Cipriani. Lineamentos sobre a supremacia do negociado sobre o legislado segundo a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 13-23, set./out. 2017.

⁶² FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A próxima reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 48-54, mar./abr. 2017.

⁶³ PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

⁶⁴ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A próxima reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 48-54, mar./abr. 2017.

econômico nacional. Tal argumento, inclusive, serviu de base para a implementação de novo dispositivo na CLT que prevê a possibilidade de homologação, pelo magistrado trabalhista, de acordos extrajudiciais realizados diretamente entre patrões e empregados.⁶⁵

Repetidos são os discursos daqueles que insistem em afirmar que Brasil é o campeão de ajuizamento de ações trabalhistas em todo o mundo e que tal situação afetaria a segurança jurídica no país. Ocorre que, esta alegada litigiosidade excessiva não é fruto da alta carga de obrigações trabalhistas impostas, mas do descumprimento repetido das normas mínimas de proteção ao trabalho.⁶⁶

Se houvesse aqui o respeito a esse patamar mínimo, as lides seriam muito menos numerosas perante a Justiça Trabalhista, já que grande parcela das reclamações trabalhistas propostas versam sobre o pagamento de verbas rescisórias devidas pela dispensa injustificada, assim como o reconhecimento do vínculo de emprego, quando presentes todos os requisitos da relação empregatícia, mas negados o registro na Carteira de Trabalho e todos os direitos básicos decorrentes desta.⁶⁷

Assim, pode-se afirmar que a tão sonhada segurança jurídica almejada com a reforma trabalhista nada mais é do que a garantia de liberdade para que as empresas possam contratar funcionários a um baixo custo, às margens da legislação vigente, deixando o trabalhador em situação de extrema insegurança e instabilidade.⁶⁸

Neste contexto de capitalismo exacerbado, em que o crescimento econômico dita com cada vez mais exclusividade as regras das mais variadas relações sociais, seja na política, na vida privada, nas relações de consumo e de trabalho, tudo aquilo que traz um mínimo propósito social ou humanizado, fora do pensamento puramente econômico dominante, ocasiona profundo incômodo em todos aqueles que pensam e agem segundo as regras de poder vigentes na sociedade capitalista.⁶⁹

⁶⁵ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A próxima reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 48-54, mar./abr. 2017.

⁶⁶ CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista : aspectos de direito processual/material. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 89-150, nov. 2017.

⁶⁷ ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins, MORAIS, Fernando Franco. A Reforma das Normas Trabalhistas Em Meio À Crise Econômica No Brasil. **Revista Saberes da Amazônia**, Porto Velho, vol. 02, nº 05, Jul-Dez 2017, p. 329-347.

⁶⁸ PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

⁶⁹ PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

Resta claro, portanto, que dentro de uma sociedade regida pelos ditames capitalistas, movida por ideais puramente econômicos e disposta a atender prontamente aos interesses do capital, tudo aquilo que se enquadre como empecilho ou entrave à sua livre expansão é malvisto por seus idealizadores e simpatizantes e tende a ser depreciado e menosprezado.⁷⁰

Dito isto, não restam dúvidas de que o grande incômodo provocado pela legislação trabalhista então vigente se baseava no seu potencial regulador e protecionista ao trabalhador hipossuficiente. A existência de normas de indisponibilidade absoluta, que não poderiam sofrer restrição nem mesmo pela vontade das partes, justamente por se tratar de vontade viciada, na maioria dos casos, incomodava aqueles que eram a favor da livre disposição direta entre empregados e empregadores dos termos e condições da relação de trabalho.⁷¹

As novas disposições pós-reforma trabalhista, que alteram a CLT para dar prevalência ao negociado sobre o legislado, são mais um nítido exemplo da inversão dos valores norteadores do direito do trabalho, que passa a se aproximar muito mais dos interesses do capital do que dos interesses da classe trabalhadora. Trata-se de claro retrocesso social, retirando da Consolidação das Leis do Trabalho um dos seus princípios basilares, que é o da indisponibilidade de direitos dos trabalhadores.⁷²

É fato que o Brasil enfrentava período de grave crise econômica, com acentuado aumento dos níveis de desemprego e que a implementação de políticas que auxiliem no reestabelecimento da economia nacional é uma obrigação do Governo, para que se possa garantir a qualidade de vida de todos os cidadãos. No entanto, os fins não podem justificar os meios, de modo que não se pode admitir a desoneração dos empregadores através da penalização dos trabalhadores, mutilando direitos conquistados há décadas, que seriam, em tese, de indisponibilidade absoluta.⁷³

Como visto em tópico anterior do presente estudo, a ocorrência de flexibilização das condições de trabalho não são novidade no ordenamento jurídico pátrio. O próprio modelo de terceirização vigente não deixa de ser uma maneira de se flexibilizar as condições de trabalho,

⁷⁰ ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins, MORAIS, Fernando Franco. A Reforma das Normas Trabalhistas Em Meio À Crise Econômica No Brasil. **Revista Saberes da Amazônia**, Porto Velho, vol. 02, nº 05, Jul-Dez 2017, p. 329-347.

⁷¹ PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

⁷² PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

⁷³ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A próxima reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 48-54, mar./abr. 2017.

além de diversas outras situações em que a flexibilização foi amplamente praticada na seara trabalhista.⁷⁴

Ocorre que, o principal ponto a ser criticado aqui é a forma e a extensão das alterações que foram realizadas no bojo da legislação trabalhista. Mudanças e adaptações da legislação à realidade social são necessárias e sempre bem-vindas, assim como a desburocratização das relações laborais *lato sensu*, possibilitando o aumento dos postos de trabalho e um avanço na economia brasileira. O que deve ser impedido no âmbito das reformas em análise é a utilização de tais mudanças como mero instrumento de precarização dos direitos trabalhistas, sem implementação de qualquer contraponto ao trabalhador, que necessariamente sairá enfraquecido e em posição de extrema instabilidade diante das novas regulamentações impostas.⁷⁵

É importante frisar que a utilização do processo de flexibilização de normas trabalhistas com único intuito de aumentar a lucratividades das atividades econômicas desenvolvidas no país é um abuso de direito e não pode ser tolerado. É natural que existam projetos de flexibilização de dispositivos de leis ultrapassados e eles são úteis e essenciais para a manutenção do caráter dinâmico das relações sociais e jurídicas, em especial nos momentos de crise, como o enfrentado atualmente.⁷⁶

O que deve ser limitado, porém, é a extensão de tais modificações, que devem ser realizadas excepcionalmente, buscando o interesse coletivo e não apenas de um grupo ou setor específico da sociedade. Só se pode admitir uma ampla reforma com a finalidade de modernizar e promover a adequação da legislação às novas realidades, jamais sendo admitida no sentido de precarizar direitos e prejudicar a classe trabalhadora.⁷⁷

Entende-se que os projetos de flexibilização são úteis e até necessários neste momento de crise, mas precisam ser limitados por prazo determinado e execução em caráter de exceção, apenas enquanto há o restabelecimento da economia. Fora deste contexto, só se pode admitir

⁷⁴ ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins, MORAIS, Fernando Franco. A Reforma das Normas Trabalhistas Em Meio À Crise Econômica No Brasil. **Revista Saberes da Amazônia**, Porto Velho, vol. 02, nº 05, Jul-Dez 2017, p. 329-347.

⁷⁵ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A próxima reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 48-54, mar./abr. 2017.

⁷⁶ MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: Interpretação na Perspectiva dos Direitos Fundamentais**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Público da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Recife-Pe, 2002.

⁷⁷ PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

uma reforma no sentido de modernizar e adequar a legislação às novas realidades e nunca no sentido de diminuir direitos e de prejudicar o trabalhador.⁷⁸

Pode-se concluir, portanto, que a Lei 13.467/17 se concretizou como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas alcançados ao longo de décadas no país. A Reforma Trabalhista brasileira chega em sua vigência como meio de desnaturação do Direito do Trabalho, mutilando seus pilares protetivos e aumentando a disparidade entre capital e trabalho, através da intensificação da exploração do labor, por meio da diminuição das normas mínimas de guarita do trabalhador. É, portanto, instrumento de retrocesso social.⁷⁹

⁷⁸ MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: Interpretação na Perspectiva dos Direitos Fundamentais**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Público da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Recife-Pe, 2002.

⁷⁹ PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

3 AS INOVAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO DA EXTINÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Neste capítulo, iremos investigar detalhadamente todas as modificações implementadas pela Lei 13.467/17 no que tange às formas de extinção dos contratos de trabalho. Será feita, aqui, uma análise de cada um dos pontos alterados, trazendo as antigas previsões legais pré-reforma trabalhista em contraponto aos atuais regramentos e suas implicações no campo das relações laborais.

O propósito do presente tópico, portanto, é fornecer ao leitor um apanhado geral acerca das modificações introduzidas pelo advento da Lei da Reforma Trabalhista, no que tange à sistemática da ruptura dos contratos de trabalho, tratando de cada alteração e seus principais aspectos na vida prática do trabalhador brasileiro.

Foram diversas as modificações implementadas, totalizando mais de cem dispositivos com novas regulamentações na CLT. No entanto, não será objeto da presente pesquisa tratar de todas estas alterações. Falaremos aqui apenas dos regramentos que abordam a temática do término das relações de trabalho, para, então, fazer uma análise de tais inovações sob a ótica da Constituição Federal de 1988, conteúdo que será o escopo do próximo capítulo deste trabalho. Serão oito inovações abordadas neste capítulo, conforme será visto a seguir.

3.1 A NOVA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

Antes de a Reforma Trabalhista entrar em vigor, eram doze as modalidades de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, previstas no artigo 482. Com a promulgação da Lei 13.467/17, foi inserida uma nova alínea no referido dispositivo, prevendo mais uma espécie de despedida por justa causa no ordenamento jurídico, é o que será analisado neste tópico.⁸⁰

Como se sabe, a justa causa corresponde ao ato extremo de extinção do contrato de trabalho por ato do empregador, sob o fundamento de que o trabalhador tornou inviável a continuidade da relação entre as partes. Trata-se, portanto, de dispensa provocada pelo empregado, decorrente de ato ilícito praticado por este e que viola obrigação direta com o

⁸⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 94.

empregador, pondo um fim na relação empregatícia, em decorrência da impossibilidade de sua manutenção, haja vista a falta praticada pelo obreiro.⁸¹

Em verdade, é válido ressaltar que não se trata de impossibilidade, propriamente dita, de dar continuidade à relação de trabalho, mas, sim, que a prática do ato caracterizado como justa causa torna indesejável para o empregador que haja o prosseguimento do contrato de trabalho entre as partes.⁸²

A justa causa, portanto, é a violação de uma obrigação legal ou contratual que decorre de ato do trabalhador explícito ou implícito e permite que o empregador rescinda o contrato de trabalho sem qualquer ônus por isto, já que retira do empregado o direito ao recebimento de diversas verbas rescisórias, como aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais mais o terço constitucional, além de perder o direito à multa rescisória de 40% sobre o valor dos depósitos de FGTS.⁸³

Para que sejam retirados todos estes benefícios do trabalhador, no entanto, não basta que o ato praticado por este se enquadre em alguma das modalidades previstas pelo artigo 482 da CLT, é preciso analisar alguns outros aspectos da conduta, como a sua gravidade. Neste sentido, o ordenamento jurídico pátrio impõe ao empregador o ônus de fazer prova da ocorrência do fato caracterizador da justa causa aplicada, devendo o magistrado analisar o caso prático sob a égide do princípio *in dubio pro operário*, sendo necessários alguns requisitos para sua caracterização.⁸⁴

Assim, para que seja efetivada a dispensa por justa causa é preciso que sejam observadas algumas condições, como a imediatidade, já que o decurso de um longo período entre o momento em que o empregador toma conhecimento do ato ilícito cometido pelo empregado e a data de aplicação da penalidade pode caracterizar o perdão tácito da falta grave. É essencial, portanto, que haja aplicação da penalidade no momento mais breve possível após o conhecimento da prática do ato faltoso.⁸⁵

⁸¹ SÁ, Rodrigo Moraes. Dispensa Por Justa Causa: Improbidade, Incontinência de Conduta e Mau Procedimento e Desídia. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, nº 09, vol. 01, jul. 2013.

⁸² CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA: COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

⁸³ SÁ, Rodrigo Moraes. Dispensa Por Justa Causa: Improbidade, Incontinência de Conduta e Mau Procedimento e Desídia. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, nº 09, vol. 01, jul. 2013.

⁸⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 94.

⁸⁵ SÁ, Rodrigo Moraes. Dispensa Por Justa Causa: Improbidade, Incontinência de Conduta e Mau Procedimento e Desídia. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, nº 09, vol. 01, jul. 2013.

Outro requisito é o da proporcionalidade entre o ato faltoso cometido pelo empregado e punição aplicada pelo empregador. Tal requisito informa que a justa causa somente deve ser aplicada quando a falta cometida for considerada gravíssima, de modo a impedir completamente a continuidade da relação empregatícia entre as partes, tornando inviável o convívio no ambiente de labor.⁸⁶

Existe também a vedação ao *bis in idem*, que proíbe o empregador de punir o empregado duas vezes pela mesma falta. Assim, se o ato ilícito cometido pelo empregado já foi punido com outra pena mais branda em momento anterior, não poderá o empregador, após tomada tal medida, aplicar também a penalidade de justa causa.⁸⁷

Há, ainda, o requisito da proibição da discriminação, já que o empregador não pode punir de forma diversa empregados que praticaram a mesma falta, sob pena de caracterizar dispensa discriminatória e a justa causa ser anulada pelo magistrado.⁸⁸

Feitas tais considerações acerca da justa causa, passaremos agora para análise do tema central do presente tópico, qual seja a inclusão da alínea “m” no artigo 482 da CLT, que trata da nova modalidade pela Lei 13.467/17. Vejamos, então, como ficou a redação atual do referido dispositivo, após a reforma trabalhista.⁸⁹

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

⁸⁶ SÁ, Rodrigo Moraes. Dispensa Por Justa Causa: Improbidade, Incontinência de Conduta e Mau Procedimento e Desídia. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, nº 09, vol. 01, jul. 2013.

⁸⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 94.

⁸⁸ SÁ, Rodrigo Moraes. Dispensa Por Justa Causa: Improbidade, Incontinência de Conduta e Mau Procedimento e Desídia. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, nº 09, vol. 01, jul. 2013.

⁸⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 94.

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).⁹⁰

Esta nova modalidade de justa causa consiste na previsão de hipótese em que o trabalhador perde sua habilitação para o exercício da profissão de forma dolosa. Tal previsão se aplica para aqueles profissionais que dependem de determinados requisitos para o exercício regular da atividade. Alguns exemplos de profissionais que dependem de habilitação específica para exercer seu ofício são: o médico, que depende de regular inscrição no CRM, o advogado, que deve estar inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil ou os motoristas profissionais, que dependem de carteira nacional de habilitação válida.⁹¹

Assim, tais profissionais, ao perderem dolosamente sua habilitação para o exercício regular de sua atividade poderão, com a vigência da reforma trabalhista, sofrer demissão por justa causa, perdendo direito ao recebimento do aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, multa de 40% sobre o FGTS, percepção de seguro-desemprego e até mesmo da estabilidade, se houver.⁹²

É importante ressaltar, no entanto, que a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão deve se dar por cometimento de ato doloso do empregado, ou seja, quando o trabalhador quis aquele resultado ou assumiu o risco de produzi-lo, diferenciando-se totalmente de atos culposos, que decorrem de atos de negligência, imprudência ou imperícia do agente.⁹³

Deste modo, é prudente entender que as multas tomadas por algum motorista profissional e que ocasionem a perda de sua carteira de habilitação, por exemplo, podem ser

⁹⁰ BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, 1943.

⁹¹ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA:COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

⁹² SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 94.

⁹³ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA:COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

consideradas como atos culposos e não passíveis de demissão por justa causa sob a nova modalidade tratada aqui.⁹⁴

É certo afirmar, portanto, que a justa causa deve ser sempre analisada de forma restritiva, de modo que a mera suspensão temporária, por exemplo, da carteira de habilitação, na hipótese de o motorista profissional ter atingido o limite máximo de 20 pontos, necessitando realizar curso e prova de requalificação, não há porquê enquadrar tal acontecimento como ato faltoso capaz de ensejar a dispensa por justa causa do trabalhador. Não existe o conceito de justa causa momentânea.⁹⁵

Por óbvio, será necessário analisar cada caso em suas particularidades, cabendo aos envolvidos promover uma investigação acerca do dolo ou culpa envolvidos na prática da conduta tida como ato faltoso e se esta será ou não capaz de ensejar a dispensa por justa causa com base na nova modalidade estabelecida com a vigência da lei 13.467/17. É certo que se a despedida for procedida de forma indevida, será plenamente cabível reclamatória trabalhista como meio de reverter a dispensa e reintegrar o funcionário.⁹⁶

3.2 A NOVA POSSIBILIDADE DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO ENTRE AS PARTES

Antes de a Reforma Trabalhista entrar em vigor, com relação as hipóteses de extinção dos contratos de trabalho, a legislação previa apenas espécies de rescisões contratuais decorrentes de atos de iniciativa do empregador e de iniciativa do empregado, além de algumas hipóteses especiais, como a culpa recíproca, a cessação da atividade da empresa por morte do empregador, o fato do príncipe e a força maior. Não havia, portanto, qualquer dispositivo que previsse a dispensa por mútuo acordo.⁹⁷

Com o advento da Lei 13.467/2017, foi inserido novo dispositivo na Consolidação das Leis do Trabalho, para prever nova modalidade de extinção do contrato de trabalho mediante

⁹⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 95.

⁹⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 94.

⁹⁶ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA:COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

⁹⁷ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

acordo individual entre as partes, denominado distrato. Trata-se do novo artigo 484-A da CLT, que determina o seguinte:⁹⁸

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.⁹⁹

O dispositivo supracitado oficializou a prática da rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, que já era realizada de maneira irregular no mercado de trabalho brasileiro. A problemática com a realização de tal prática era grande, já que havia uma verdadeira simulação de dispensa sem justa causa, e que envolvia direito de saque do montante depositado na conta de FGTS, além do recebimento das parcelas de seguro-desemprego irregularmente. Isto ocasionava, portanto, uma dupla fraude aos cofres públicos.¹⁰⁰

Com o intuito de extinguir ou, ao menos, reduzir a ocorrência desta prática, o Governo incluiu na lei da reforma trabalhista o mencionado dispositivo que regulamenta a extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo entre as partes, estipulando para tanto algumas regras novas para o direito do trabalho.¹⁰¹

Assim, havendo a dispensa por mútuo acordo, o aviso prévio, se indenizado, passará a ser devido pela metade, assim como a multa indenizatória sobre os depósitos do FGTS, que passa de 40% para 20%, nesta modalidade de rescisão. As demais verbas trabalhistas, como décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional, saldo de salário, entre outras, continuam sendo devidas em sua integralidade. Ademais, fica também permitida a movimentação da conta vinculada do trabalhador do Fundo de Garantia do

⁹⁸ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

⁹⁹ BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, 1943.

¹⁰⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 95.

¹⁰¹ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA: COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

Tempo de Serviço, limitada até 80% do valor dos depósitos, sendo vedado, no entanto, o ingresso do trabalhador dispensado no Programa de Seguro-Desemprego, por não se tratar de situação de desemprego involuntário, como determina a redação do artigo 7º, III, da Constituição Federal.¹⁰²

A previsão desta modalidade de rescisão contratual, portanto, tem o condão de evitar fraudes comumente realizadas anteriormente, nos casos em que o empregado tinha a iniciativa da extinção contratual, mas queria movimentar sua conta do FGTS. Tal regulação concilia os interesses do empregador, que desembolsará valor menor do que aquele que pagaria em caso de ruptura do vínculo empregatício por sua iniciativa, e também do empregado, que terá o direito de movimentar sua conta do FGTS e ainda receberá metade da indenização relativa ao fundo.¹⁰³

O artigo incluído pela Reforma Trabalhista não deixa claro se esta nova modalidade de extinção do contrato de trabalho abrangerá também o comum acordo para a rescisão antecipada dos contratos por prazo determinado. No entanto, diante da linha de pesquisa desenvolvida no presente estudo, acredita-se ser um modelo compatível com a rescisão antecipada deste tipo de contrato, havendo o pagamento somente de metade da indenização prevista pelo artigo 479 da CLT, correspondente à metade dos salários que seriam devidos até o término no prazo normal do contrato. Ou, caso houvesse sido estipulada a cláusula assecuratória da rescisão antecipada, estabelecida pelo artigo 481 da CLT, seria eliminado o direito à indenização mencionada.¹⁰⁴

3.3 A REVOGAÇÃO DO PARÁGRAFO PRIMEIRO DO ARTIGO 477 DA CLT E A DESNECESSIDADE DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM ASSITÊNCIA DO SINDICATO

Com a vigência da Lei da Reforma Trabalhista, um dos dispositivos que mais sofreu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho foi o artigo 477. Uma das principais modificações foi a revogação do parágrafo primeiro, que tratava da obrigatoriedade da

¹⁰² STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

¹⁰³ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

¹⁰⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 96.

assistência do sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho no ato de rescisão contratual, para trabalhadores com mais de um ano de serviço.¹⁰⁵

Antes de a Reforma Trabalhista entrar em vigor, previa o parágrafo primeiro do artigo 477 da CLT que o recibo de quitação da rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só seria válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.¹⁰⁶

Atualmente, após a vigência da Lei 13.467/2017, para todos os contratos de trabalho em vigor, independentemente do tempo do trabalhador à serviço do empregador, não haverá necessidade de assistência do sindicato da categoria ou do Ministério do Trabalho nos atos de rescisão contratual, qualquer que seja a causa do desligamento do trabalhador. Elimina-se por completo esta exigência burocrática para o término das relações laborais, podendo empregado e empregador acordarem em formalizar a dispensa no âmbito da própria empresa, independentemente do tempo de serviço que possuía o trabalhador.¹⁰⁷

Com a revogação do parágrafo primeiro do artigo 477, houve também a revogação do parágrafo 7º, por decorrência lógica, já que este tratava da gratuidade do ato de assistência, que deveria necessariamente ocorrer sem proporcionar ônus ao trabalhador. Pela mesma razão, restou revogado, ainda, o parágrafo terceiro do dispositivo supracitado, que tratava das hipóteses de assistência na rescisão em localidades onde não houvesse sindicato ou órgão do Ministério do Trabalho. Nestes casos, a assistência deveria ser prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houvesse, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.¹⁰⁸

A nova regulamentação trazida pela Reforma visa à desburocratização do ato de rescisão dos contratos de trabalho em prol do empregado. O encaminhamento da liberação da conta vinculada do seu FGTS e das guias para ter acesso ao benefício do seguro-desemprego não sofrerão solução de continuidade por alguma restrição que possa ocorrer.¹⁰⁹

Assim, o parágrafo décimo do artigo 477 prevê que a anotação da extinção do contrato na CTPS é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação

¹⁰⁵ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

¹⁰⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 88.

¹⁰⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 88.

¹⁰⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA: COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

¹⁰⁹ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

da conta vinculada no FGTS nas hipóteses legais, desde que a comunicação da dispensa aos órgãos competentes tenha sido realizada na forma do caput do referido dispositivo, que assim dispõe:¹¹⁰

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).¹¹¹

O instituto da homologação da rescisão dos contratos de trabalho pelos sindicatos ou órgãos do Ministério do Trabalho, há muito, perdeu importância já que podia ser contestada sob diversos aspectos posteriormente, em juízo. O Tribunal Superior do Trabalho até tentou disciplinar a figura da homologação, porém sem sucesso, através das súmulas 41 (cancelada) e 330, que deverá ser revista completamente ou até mesmo cancelada.¹¹²

Jamais houve consenso acerca da natureza jurídica do instituto da homologação da rescisão contratual, nem mesmo entre as turmas do Tribunal Trabalhista. A ideia de dar eficácia liberatória geral ao ato de homologação da rescisão pelo sindicato nunca prosperou e sempre ocasionava conflitos que acabavam no judiciário, para solucionar controvérsias acerca da matéria.¹¹³

Com o advento da Lei 13.467/2017, foi extinto, portanto, este burocrático e controverso instituto da homologação da rescisão dos contratos de trabalho, não somente com o intuito de desburocratizar o ato rescisório, mas também para abrir as portas para a nova figura trazida pela Reforma Trabalhista, que é a possibilidade de homologação de acordos individuais extrajudiciais rescisórios perante à Justiça do Trabalho. Este importante tema será tratado no último tópico do terceiro capítulo da presente pesquisa.¹¹⁴

3.4 AS NOVAS MODALIDADES DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

¹¹⁰ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

¹¹¹ BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, 1943.

¹¹² SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 89.

¹¹³ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

¹¹⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 89.

Neste tópico trataremos das alterações realizadas pela Lei 13.467/2017 nas formas de pagamento das verbas rescisórias, tendo sido alterados substancialmente os parágrafos 4º e 6º do artigo 477 da CLT, que dispõem sobre este tema.

Nesse quesito, é possível afirmar que a Reforma Trabalhista trouxe modernização para a legislação pátria. Alterou-se a forma de pagamento das verbas rescisórias para incluir o meio de pagamento mais utilizado atualmente, que é o depósito bancário, além de alterar os prazos para quitação das verbas e entrega dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.¹¹⁵

A redação atual dos referidos dispositivos ficou assim:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).¹¹⁶

O texto do parágrafo quarto foi alterado, portanto, para incluir o meio de pagamento das verbas rescisórias via transferência bancária para a conta corrente do trabalhador ou para sua conta salário. A modalidade do depósito bancário pode ser efetuada nos dois casos previstos pelo dispositivo legal, quando o trabalhador for analfabeto ou conforme o acordo entre as partes.

Vale frisar aqui que não é recomendável, no entanto, que o empregador realize depósito de cheques ou de dinheiro por meio de caixas eletrônicos, já que corre o risco de extrapolar o prazo de dez dias, previsto pelo parágrafo sexto, em razão da demora na compensação bancária típica dos canais de autoatendimento bancários. O trabalhador poderá alegar em juízo que o prazo foi ultrapassado, em razão de o pagamento só ter se concretizado algum tempo após a entrega no caixa eletrônico, e terá grandes chances de êxito, já que o pagamento deve ser

¹¹⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 89.

¹¹⁶ BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, 1943.

iniciado e finalizado dentro do prazo estabelecido e não somente iniciado no décimo dia e completado dias depois.¹¹⁷

Ademais, o pagamento em dinheiro permanece válido, logicamente, e o pagamento em cheque na modalidade visado é admitido para aqueles trabalhadores que não sejam analfabetos, para garantir a comprovação da solvência pelo empregador. Fica ressalvado, portanto, o direito do empregado analfabeto de não receber o pagamento de suas verbas rescisórias por meio de cheque, para evitar situações de fraude e má-fé com estes trabalhadores.¹¹⁸

Quanto às inovações trazidas pelo parágrafo sexto do artigo 477 da CLT, ficaram revogadas as alíneas “a” e “b” que previam prazos para pagamento das verbas rescisórias distintos a depender da modalidade do aviso prévio. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, a quitação das verbas deveria ser efetuada até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, já nos casos de aviso prévio indenizado ou em caso de dispensa de seu cumprimento, o prazo seria até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão.¹¹⁹

Com a vigência da Lei 13.467/2017, o prazo para quitação das verbas rescisórias passou a ser unificado, independentemente da modalidade de aviso prévio acordada entre as partes. Assim, estipulou-se prazo único de dez dias, contados a partir do término do contrato de trabalho, para que o empregador efetue o pagamento dos valores constantes no instrumento de rescisão, bem como para entrega dos documentos que comprovem a comunicação da dispensa aos órgãos competentes.¹²⁰

Dito isto, é importante fazer aqui uma ressalva, conforme o texto do inalterado artigo 487, §1º da CLT, o aviso prévio indenizado integra, para os devidos fins, o tempo de serviço do trabalhador. Assim, o cômputo do prazo de dez dias para pagamento das verbas rescisórias deve ser contado após o fim do contrato de trabalho, mesmo no caso de modalidade de aviso prévio indenizado.¹²¹

Por fim, cumpre mencionar também que este mesmo prazo de dez dias previsto pelo parágrafo sexto se aplica para a entrega ao empregado das guias para levantamento dos valores

¹¹⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 89.

¹¹⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA:COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

¹¹⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA:COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

¹²⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 89.

¹²¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 89.

depositados na conta vinculada do Fundo de Garantia e para a entrega das guias para acesso ao benefício do seguro-desemprego.¹²²

3.5 A NOVA FIGURA DA QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO DE TRABALHO

Com a vigência da Lei 13.467/2017, foi inserida na CLT o artigo 507-B, que prevê uma nova figura no mundo das relações laborais, o termo de quitação anual do contrato de trabalho. De acordo com tal dispositivo, empregados e empregadores podem, anualmente, formalizar o termo de quitação das obrigações trabalhistas, com ciência e participação do sindicato dos empregados da categoria.¹²³

Vejamos, então, como ficou a redação do supracitado artigo:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)¹²⁴

A partir do texto da lei, fica clara a possibilidade de as partes da relação de trabalho firmarem termo de quitação anual das obrigações de dar e de fazer decorrentes do contrato vigente, mediante ciência e homologação do sindicato da categoria. Em seu parágrafo único, o artigo estabelece que, uma vez firmado o respectivo termo, as partes terão as obrigações nele discriminadas quitadas, nos moldes do que já era previsto pela Súmula 330 do Tribunal Superior do Trabalho, no que tange à eficácia liberatória com relação às parcelas expressamente consignadas no termo de rescisão do contrato de trabalho.¹²⁵

Assim, o empregador que realizar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas juntamente ao empregado, perante o sindicato da categoria, estará liberado das parcelas nele

¹²² SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 89.

¹²³ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA: COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

¹²⁴ BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, 1943.

¹²⁵ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

especificadas, podendo apresentar o documento como prova de pagamento em eventual reclamação trabalhista proposta contra ele.¹²⁶

A ideia fundamental da inserção deste dispositivo na legislação trabalhista é de tentar reduzir o assombroso número de reclamações trabalhistas perante à Justiça do Trabalho. No caso dos contratos de trabalho mais longos, a possibilidade de quitação anual com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas, traz maior segurança ao empregador que realiza devidamente os pagamentos das obrigações trabalhistas, reduzindo o ajuizamento de demandas infundadas, que infelizmente ainda ocorrem em grande monta no judiciário trabalhista.¹²⁷

Ressalte-se aqui que a realização do termo de quitação anual é mera faculdade de empregados e empregadores, de modo que somente ocorrerá se houver comum acordo entre os sujeitos da relação de emprego. Por se tratar de ato de vontade dos dois sujeitos, empregado e empregador, se aquele não tiver interesse em dar quitação relativa a algum período específico, não será firmado o termo com relação a este intervalo.¹²⁸

Todavia, é importante ressaltar, que embora esteja prevista expressamente a mera possibilidade de realização do termo, é impossível acreditar que o empregado gozará de autonomia de vontade suficiente para se negar a firmar o documento, durante a vigência do contrato de trabalho. O empregado poderá se sentir coagido a assinar o referido termo para preservar seu posto de trabalho.¹²⁹

Trata-se, portanto, de medida extremamente perigosa, que poderá ser utilizada de má-fé por muitos empregadores para conseguirem a quitação anual geral sem terem realizado o pagamento das obrigações trabalhistas devidas.¹³⁰

Quanto à homologação conferida pelo sindicato, vale dizer aqui, que este poderá se opor à realização do procedimento e nada restará fazer ao empregador, neste caso. Se o sindicato se negar a realizar a conferência e validação dos cálculos apresentados, ficam as partes impedidas

¹²⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 100.

¹²⁷ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

¹²⁸ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

¹²⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 101.

¹³⁰ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA: COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

de firmarem o termo de quitação e nada poderão fazer a respeito, restando extinto o procedimento em razão da falta de homologação.¹³¹

Ademais, a faculdade de realização do termo pode ser exercida durante a vigência do contrato de emprego ou após o seu término, nos anos em que o empregado de fato entender que não há parcelas devidas. É possível haver, portanto, a quitação de parcelas em determinado ano e não haver em relação a outro ano.¹³²

O mais crítico em relação a esta nova figura é a definição da natureza jurídica deste mecanismo. O que mais se aproxima deste instituto é justamente a do acordo extrajudicial, porém, sem levá-la ao crivo do judiciário, servindo o próprio sindicato da categoria, neste caso, como órgão homologador do termo.¹³³

Não há como dizer que a homologação sindical do referido documento gera os mesmos efeitos da coisa julgada material, já que este seria atributo exclusivo das decisões proferidas pelo Poder Judiciário. No entanto, em razão da eficácia liberatória geral expressamente prevista no texto da lei, busca-se alcançar efeitos similares aos da coisa julgada, de modo que, uma vez ajuizada demanda que verse sobre obrigações que constam do termo homologado pelo sindicato, o magistrado deverá se abster de julgar a matéria, extinguindo o processo sem resolução do mérito.¹³⁴

3.6 A QUESTÃO DA DISPENSA COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA

No presente tópico, será abordado um dos temas mais relevantes da presente pesquisa, trata-se do novo regramento aplicado às dispensas coletivas após a vigência da Reforma Trabalhista.

De início, cumpre esclarecer a diferença fundamental entre a dispensa individual e a dispensa coletiva. Quanto a primeira, é válido ressaltar que se trata da maneira de extinção contratual de maior incidência no campo das relações laborais no país. O ordenamento jurídico pátrio não impõe mais qualquer óbice para a dispensa individual dos trabalhadores, não havendo necessidade de motivação ou de ocorrência de justa causa para a dispensa regular daqueles

¹³¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 101.

¹³² STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 57-61, set./out. 2017.

¹³³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 101.

¹³⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 101.

empregados que não possuem garantias especiais de estabilidade, bastando o pagamento das devidas verbas rescisórias, entre elas a multa de 40% sobre o FGTS.¹³⁵

Trata-se, neste caso, do exercício do direito potestativo do empregador, que pode, a qualquer momento, rescindir o contrato de trabalho com o empregado, seja qual for a razão para tanto. Não há necessidade de motivação do ato de dispensa individual e muito menos de prévia autorização do sindicato da categoria ou de autoridade do Ministério Trabalho. É, portanto, ato de livre disposição do empregador, que deve somente realizar o pagamento das respectivas verbas decorrentes da extinção contratual.¹³⁶

A dispensa individual ocorre dentro do âmbito do contrato individual de trabalho, tendo como fato gerador situação isolada e individual que diz respeito à condição daquele determinado empregado dispensado. É possível que ocorram demissões individuais simultaneamente sem caracterizar a dispensa coletiva, bastando para tanto que o motivo ensejador da dispensa seja individualizado, dizendo respeito à situação ou característica de cada trabalhador.¹³⁷

A dispensa coletiva, por sua vez, também chamada de *lay-off*, traz um conceito distinto da dispensa individual. Aqui, o motivo da dispensa de uma série de trabalhadores é um fato comum, uma mesma situação ensejadora da rescisão contratual múltipla. Comumente, atinge um número significativo de operários que laboram para um mesmo empregador. Os motivos são variáveis e podem ser de ordem econômica (mais comum), tecnológica, quando os trabalhadores são substituídos por máquinas para efetuarem os mesmos serviços, estruturais ou análogos.¹³⁸

O instituto da demissão em massa está alocado no campo do Direito Coletivo do Trabalho e possui princípios específicos que regem essas relações. O principal objetivo deste ramo do Direito é a proteção do interesse público, buscando a preservação dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, além dos direitos que se relacionam com a dignidade da pessoa humana.¹³⁹

¹³⁵ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

¹³⁶ ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões Sobre a Dispensa Coletiva Brasileira. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte**, v.51, n.81, p.219-228, jan./jun.2010.

¹³⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

¹³⁸ PAGLIARINI, Alexandre Coutinho e STEPHAN, Cláudia Coutinho. Da Impossibilidade Das Dispensas Coletivas Sob O Argumento Da Crise Econômica Global: Interpretações Constitucionais E Internacionais Neste Sentido. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba a. 36, nº.66, Jan./ Jun 2011.

¹³⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

Está presente, portanto, nestes casos, o interesse público primário de toda sociedade, de proteção do mercado de trabalho e da ordem econômica nacional, objetivando a manutenção do equilíbrio entre os postos de trabalho, os direitos laborais e a situação econômica.¹⁴⁰

Antes de entrar em vigor a Reforma Trabalhista, não havia legislação no Brasil que tratasse expressamente da dispensa em massa. No entanto, a jurisprudência do TST era uníssona no sentido da necessidade de prévia negociação coletiva com participação dos sindicatos das categorias, para que fosse realizada a dispensa coletiva.¹⁴¹

O impedimento da ocorrência destas demissões em massa se fundava no artigo 7º, inciso I da Constituição Federal, que diz o seguinte:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.¹⁴²

Assim, o TST vinha utilizando os princípios constitucionais de proteção ao emprego para impedir a ocorrência de dispensas em massa sem a devida negociação coletiva prévia, buscando garantir o interesse público acerca da manutenção dos postos de trabalho e do equilíbrio econômico.¹⁴³

Com a vigência da Lei 13.467/2017, foi inserido na CLT o artigo 477-A, que trata expressamente das dispensas imotivadas plúrimas ou coletivas e que vai de encontro à jurisprudência consolidada do TST, que exigia a prévia negociação coletiva.¹⁴⁴ O dispositivo mencionado ganhou a seguinte redação:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).¹⁴⁵

¹⁴⁰ ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões Sobre a Dispensa Coletiva Brasileira. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte**, v.51, n.81, p.219-228, jan./jun.2010.

¹⁴¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

¹⁴² BRASIL, Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

¹⁴³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

¹⁴⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA:COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

¹⁴⁵ BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, 1943.

Diante da nova regulamentação em vigor, prosperou enorme discussão acerca da constitucionalidade deste dispositivo. Começaram a surgir diversas medidas restritivas às dispensas coletivas, com base na interpretação do artigo 7º, I da Constituição, além de outros princípios constitucionais e da prevalência do interesse público, na manutenção destes postos de trabalho.¹⁴⁶

A discussão gira em torno do desequilíbrio econômico e social que tais dispensas coletivas podem ocasionar no país, principalmente quando foi retirado o óbice central para sua realização, que era a exigência de prévia negociação coletiva, em contraponto com o direito potestativo dos empregadores de rescindirem os contratos de trabalho a qualquer momento, sem qualquer motivação ou fundamentação para tanto.¹⁴⁷

Com a vigência da Reforma Trabalhista, portanto, as dispensas coletivas se tornam uma liberalidade do empregador. Pela leitura do texto do referido dispositivo acrescentado à CLT, não se impõe qualquer restrição à sua realização, não havendo necessidade de participação dos sindicatos envolvidos ou de qualquer negociação ou autorização prévia.¹⁴⁸

O artigo 477-A ainda traz a diferenciação entre as dispensas coletiva e plúrimas, adotando esta última denominação para as demissões isoladas, realizadas em pequenos blocos, trata-se da dispensa que não objetiva a redução definitiva de empregados, mas apenas a diminuição de um grupo de trabalhadores de determinado setor ou departamento da empresa. Utiliza critérios baseados na qualificação profissional ou tempo de serviço do trabalhador, sendo possível que haja a recontração de novos profissionais para substituir aqueles foram desligados.¹⁴⁹

Quanto à dispensa coletiva, tal denominação se aplica para as demissões realizadas em larga escala, com ou sem encerramento de filial ou setor ou de fechamento total da empresa. Ocorre o desligamento de uma coletividade de empregados de uma mesma empresa, de forma simultânea e com fundamento em mesmo fato gerador, sem a pretensão de substituir os trabalhadores demitidos. Assim, no caso de demissão coletiva a intenção é a de reduzir de modo definitivo o quadro de pessoal.¹⁵⁰

¹⁴⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 90.

¹⁴⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

¹⁴⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 92.

¹⁴⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 91.

¹⁵⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 91.

Diante da nova regulamentação imposta às dispensas coletivas no Brasil, há de se falar, ainda, acerca da questão da Convenção 158 da OIT, ainda pendente de julgamento no STF, para ser aplicada ou não no ordenamento jurídico pátrio. Esta Convenção trata da extinção da relação de trabalho por iniciativa do empregador, protegendo os trabalhadores contra a despedida arbitrária. Se passasse a vigorar no país, colidiria frontalmente com o artigo 477-A da CLT, já que seu conteúdo vai de encontro à liberação das dispensas em massa, prevendo medidas protetivas para evitar e limitar as consequências deste tipo de ocorrência sociedade.¹⁵¹

Como visto, então, a Reforma Trabalhista entrou em vigor e colocou em cheque a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, extinguindo qualquer tipo de óbice à realização das demissões em massa no país. Resta-nos saber agora se tal dispositivo está de acordo com os princípios constitucionais vigentes, tema que será amplamente abordado no capítulo seguinte do presente trabalho.

3.7 A INSERÇÃO DO ARTIGO 477-B NA CLT E O NOVO REGRAMENTO DISSENSADO AOS PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA

Os Planos de Demissão Voluntária (PDV) são espécie de extinção dos contratos de trabalho por mútuo consentimento entre as partes envolvidas. Através deste plano, praticado geralmente em grandes empresas, há o estímulo ao pedido de demissão por parte do trabalhador, por meio do oferecimento de determinada quantia pela empresa. É uma mera liberalidade do empregado aderir ao PDV.¹⁵²

O objetivo de tal instrumento é de minimizar os gastos das empresas para melhorar a gestão de recursos. É muito utilizado em momentos de crises econômicas ou de instabilidade financeira. Pode ser implementado tanto por empresas privadas, quanto estatais.¹⁵³

Por meio do PDV, ficam asseguradas todas as verbas rescisórias decorrentes da extinção do contrato de trabalho, sendo acrescido, ainda, alguma espécie de benefício extra para o desligamento do empregado. Assim, existe vantagem para ambos os lados, ocasionando folhas

¹⁵¹ ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? **Revista Ltr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 73, n. 4, p. 391–393, abr., 2009.

¹⁵² CAIRO JUNIOR, José. **PDV – Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/4056-pdv-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 jan 2018.

¹⁵³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 93.

de pagamento mais enxutas para as empresas e vantagens financeiras para os trabalhadores que aderem.¹⁵⁴

É imprescindível a participação sindical na estruturação do Plano de Demissão Voluntária, que deve traçar benefícios bilaterais, que jamais importem em qualquer tipo de discriminação.¹⁵⁵

Antes de ser aprovada a Reforma Trabalhista, a jurisprudência do TST, por meio da Orientação Jurisprudencial 270 – SBDI-1, era no sentido de que a transação extrajudicial que importasse em rescisão do contrato de trabalho, em função da adesão do empregado à Plano de Demissão Voluntária, implicaria na quitação exclusivamente das parcelas e valores expressamente consignados no recibo. Assim, o entendimento manifestado acabava por conferir quitação apenas aos valores efetivamente pagos e não em relação a toda a parcela. Esta circunstância facultava ao empregado postular em juízo, posteriormente, eventuais diferenças de valores.

A partir da vigência da Lei 13.467/2017, restou inserido na Consolidação das Leis do Trabalho novo dispositivo que aborda expressamente a temática dos Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada.¹⁵⁶ Trata-se do artigo 477-B da CLT, que traz a seguinte redação:

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).¹⁵⁷

Com isso, restou afastado o entendimento anterior do Tribunal Superior do Trabalho, consolidado através da OJ 270 – SBDI-1. Ficou clara a intenção do legislador de ampliar o alcance da quitação do PDV, garantindo a eficácia liberatória geral deste instrumento, ao estipular expressamente que a adesão ao plano enseja a quitação plena e irrevogável das obrigações trabalhistas, exceto naquilo que for ressalvado pelas partes.¹⁵⁸

¹⁵⁴ CAIRO JUNIOR, José. **PDV – Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/4056-pdv-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 jan 2018.

¹⁵⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 93.

¹⁵⁶ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA: COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

¹⁵⁷ BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, 1943.

¹⁵⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A próxima reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 48-54, mar./abr. 2017.

O que ocorre, em verdade, com a realização de tais planos é que as empresas oferecem vantagens aos trabalhadores para que se desliguem do quadro de funcionários, vantagens estas superiores àquelas previstas na legislação trabalhista, enquanto que os sindicatos que participaram da efetivação do PDV se comprometem a não discutir mais os valores e parcelas decorrentes do contrato de trabalho com o empregado que aderiu ao plano.¹⁵⁹

Há de ressaltar aqui que a eficácia liberatória geral prevista na CLT com a Reforma Trabalhista está atrelada a necessidade de prévia negociação coletiva para instituição do Plano de Demissão Voluntária, preservando a necessidade de participação dos sindicatos neste importante processo.¹⁶⁰

No capítulo seguinte da presente pesquisa será analisada, ainda, a questão da nova regulamentação do PDV, frente ao princípio constitucional da vedação ao retrocesso social, a partir do questionamento da existência de renúncia de direitos trabalhistas imposta pela eficácia liberatória geral conferida a tais instrumentos pela Lei 13.467/2017.¹⁶¹

3.8 DO NOVO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO

Neste tópico será abordado o tema da criação de um novo procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Esta foi uma das mais importantes inovações trazidas pela lei da Reforma Trabalhista, que inseriu os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E na CLT, para regulamentar este processo, além de alterar o artigo 652, inserindo a alínea “f” para conferir competência às Varas do Trabalho para conduzir este processo.¹⁶²

A partir deste novo procedimento de jurisdição voluntária, será possível que empregado, empregador possam levar à Justiça do Trabalho o acordo realizado extrajudicialmente entre as partes, tratando das verbas decorrentes do contrato de trabalho e de sua extinção, para que seja homologado pelo magistrado trabalhista. Trata-se, portanto, de mais uma tentativa do legislador

¹⁵⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 93.

¹⁶⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 93.

¹⁶¹ CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA: COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

¹⁶² SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 166.

de desafogar o judiciário trabalhista, regulamentando novas situações que já eram praticadas rotineiramente no mundo das relações laborais.¹⁶³

Antes de entrar em vigor a Lei 13.467/2017, a Justiça do Trabalho somente autorizava a realização de acordos no bojo de reclamações trabalhistas já em andamento, como forma de solução da lide já levada ao judiciário. Assim, a existência de acordo extrajudicial firmado diretamente entre empregado e empregador não tinha o condão de evitar a propositura de eventual ação trabalhista, sendo plenamente possível rediscutir no judiciário os créditos trabalhistas decorrentes do contrato, mesmo aqueles constantes do instrumento de acordo.¹⁶⁴

Com a Reforma Trabalhista em vigor, foi trazido para o ordenamento jurídico pátrio a nova possibilidade de homologação destes acordos realizados diretamente entre empregado e empregador, que passam a poder buscar a Justiça do Trabalho para homologar este documento e impossibilitar que as matérias constantes no documento sejam rediscutidas em sede judicial.

¹⁶⁵

Vejam, então, como ficaram as redações dos referidos dispositivos que regulamentam este procedimento:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.¹⁶⁶

De acordo com a nova legislação, basta que haja o comum acordo entre as partes para que se possa ingressar no judiciário trabalhista para realização da homologação do acordo

¹⁶³ MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 180.

¹⁶⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 166.

¹⁶⁵ BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). *A Reforma trabalhista e seus impactos*. 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 989.

¹⁶⁶ BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, 1943.

extrajudicial. O procedimento terá início por meio de petição conjunta, pressuposto exigido para que se demonstre a existência de acordo pré-processual. Assim, antes de ingressarem com a ação de homologação, empregado e empregador já devem ter ajustado previamente os termos e obrigações para ambas as partes.¹⁶⁷

De maneira sábia, o legislador fez mais uma exigência para o procedimento, impondo a presença de advogado para ambas as partes, que devem possuir representantes legais distintos. Não se aplica, portanto, ao procedimento de jurisdição voluntária trabalhista a capacidade postulatória das partes, o *jus postulandi*, enfatizando a indispensabilidade do advogado neste procedimento.¹⁶⁸

Nestes processos de jurisdição voluntária, o legislador impõe, ainda, que o acordo seja analisado pelo magistrado dentro do prazo de quinze dias e somente será realizada audiência se o magistrado entender necessário para proferir a sentença.¹⁶⁹

Ademais, há a previsão de suspensão do prazo prescricional a partir da propositura da ação para homologação de acordo extrajudicial, voltando a fluir o prazo após o trânsito em julgado da decisão denegatória da homologação. Dito isto, fica claro que o juiz poderá não efetivar a homologação do acordo proposta, devendo se utilizar do seu juízo de valor para apreciar a demanda. Não seria cabível, por exemplo, que um magistrado homologasse um acordo prevendo o pagamento de valor irrisório pelo término de um contrato de trabalho que durou longos anos.¹⁷⁰

Neste procedimento, é possível a desistência unilateral, a qualquer momento antes de ser proferida a sentença. Não incide, portanto, a regra do artigo 841, §3º da CLT, que dispõe que o reclamante não poderá desistir da ação, após o oferecimento da contestação, sem o consentimento do reclamado, até porque não há contestação na jurisdição voluntária.¹⁷¹

Cumprе esclarecer também que a sentença de homologação do acordo extrajudicial forma título executivo judicial, sendo passível de execução no próprio juízo responsável procedimento de homologação, em hipótese de eventual inadimplemento dos seus termos. Da

¹⁶⁷ BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). *A Reforma trabalhista e seus impactos*. 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 989.

¹⁶⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 166.

¹⁶⁹ MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 180.

¹⁷⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 167.

¹⁷¹ MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 181.

sentença que rejeitar a homologação, caberá, de forma lógica, recurso ordinário por qualquer das partes.¹⁷²

Pode-se afirmar que o novo procedimento de jurisdição voluntária inserido na Justiça do Trabalho traz algumas vantagens para o processo do trabalho. Não se pode negar que trará grande segurança jurídica na realização de acordos trabalhistas, já que a sua homologação impedirá que sejam rediscutidas as matérias nele constantes de má-fé.¹⁷³

No entanto, o maior perigo em relação a este processo é quanto à forma de sua utilização, já que poderá ser utilizado como instrumento de fraude aos direitos dos trabalhadores. Tratam-se, portanto, de medidas que podemos denominar de “antipúblicas”, já que levam para a esfera do privado procedimento que antes somente poderia ser realizado no espaço público, no bojo da reclamação trabalhista já em trâmite. A Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de realização de acordo direto entre as partes, no âmbito individual e desigual típico das relações laborais, sendo chancelado pela Justiça do Trabalho através do procedimento posterior de homologação do documento produzido na esfera privada.¹⁷⁴

Este será, pois, o assunto analisado no capítulo seguinte do presente estudo, tratando da nova regulamentação da jurisdição voluntária no processo do trabalho, sob a ótica da Constituição Federal de 1988, relacionando este tema com a indisponibilidade dos direitos fundamentais dos trabalhadores e do direito de acesso amplo ao judiciário, previstos pela Magna Carta.¹⁷⁵

¹⁷² MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 183.

¹⁷³ BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). *A Reforma trabalhista e seus impactos*. 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 995.

¹⁷⁴ ALLAN, Nasser Ahmad; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. O direito processual do trabalho em um paradigma neoliberal e neoconservador : a Lei 13.467/2017 como proposta de marco normativo de um processo precário e individualista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 190-203, jul./ago. 2017.

¹⁷⁵ ALLAN, Nasser Ahmad; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. O direito processual do trabalho em um paradigma neoliberal e neoconservador : a Lei 13.467/2017 como proposta de marco normativo de um processo precário e individualista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 190-203, jul./ago. 2017.

4 OS IMPACTOS DA LEI 13.467/2017 NAS FORMAS DE EXTINÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO, SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Nesse capítulo trataremos da temática das alterações legislativas decorrentes da lei Reforma Trabalhista, no que tange à extinção dos contratos de trabalho, abordando os seus efeitos jurídicos, sociais e econômicos para o mundo das relações laborais.

Será realizado um estudo aprofundado acerca do princípio constitucional da vedação a retrocesso social, analisado em conjunto com as alterações promovidas na CLT pela lei 13.467/2017. Buscar-se-á, neste capítulo, que seja realizado um estudo de alguns dispositivos inseridos na legislação trabalhista por meio da reforma, frente a este pilar constitucional. Qualquer alteração legislativa deveria, em tese, respeitar o princípio constitucional implícito da vedação ao retrocesso social, como base fundamental e pressuposto negativo de qualquer reforma no ordenamento jurídico pátrio.¹⁷⁶

Tratar-se-á aqui da restrição de direitos fundamentais dos trabalhadores impostas pelas alterações legislativas decorrentes da Reforma da Trabalhista, abordando o que se entende por núcleo essencial de direitos fundamentais, assim como a ponderação dos bens jurídicos tutelados pelo artigo 7º da Constituição Federal.

Será abordado, ainda, no presente capítulo, a questão da inconstitucionalidade da nova regulamentação da dispensa coletiva, tratando dos efeitos sociais e econômicos desta mudança. Ao final, será tratado o tema do funcionamento da justiça do trabalho como órgão de homologação de acordos extrajudiciais, decorrente da nova previsão legal de jurisdição voluntária no processo trabalhista. Analisaremos os assuntos sempre relacionados com os direitos sociais dos trabalhadores previstos na Constituição Federal de 1988 e com sua indisponibilidade e necessidade de manutenção de um patamar civilizatório mínimo de tais direitos.¹⁷⁷

¹⁷⁶ LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

¹⁷⁷ SANTOS, Bianca Mourão dos. **A lei 13.467/17 e a reforma trabalhista: uma análise do parágrafo único do art. 611-B em contraposição ao princípio fundamental da proibição de retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

4.1 A REFORMA TRABALHISTA E O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Neste momento, cumpre identificar e analisar o princípio constitucional implícito da proibição do retrocesso social, contextualizando-o sob o prisma das alterações legislativas tratadas no capítulo anterior deste trabalho, decorrentes da lei que instituiu a Reforma Trabalhista no Brasil. Este estudo revela-se essencial para que possamos compreender as consequências de tais modificações no nosso ordenamento jurídico, sob a ótica da Constituição Federal de 1988.¹⁷⁸

Em que pese o esforço contemporâneo para justificar a realização de uma reforma tão substancial na legislação trabalhista nacional, há de se fazer uma ponderação de tais modificações, utilizando como limites a estas inovações os princípios constitucionais, que devem ser tomados como pilares de todo ordenamento jurídico pátrio. A barreira das alterações legislativas se encontra justamente no respeito às normas constitucionais vigentes.¹⁷⁹

Nota-se, atualmente, no Brasil, uma forte tendência à aniquilação da atuação positiva do Estado na prestação de direitos sociais. Trata-se de reflexo da globalização e do capitalismo, que têm causado um enorme retrocesso no campo dos direitos sociais. Estes direitos possuem titularidade coletiva e exigem a atuação direta do Estado para seu provimento à população. A tentativa do Estado de conciliar interesses sociais e econômicos acaba por trazer uma grande precariedade na manutenção dos primeiros, que vem sendo deixados de lado em nome de um suposto fortalecimento da economia.¹⁸⁰

Um claro exemplo deste processo de priorização da economia sobre os direitos fundamentais sociais dos cidadãos reside, justamente, na Reforma Trabalhista realizada recentemente no país. Os defensores da Lei 13.467/2017 afirmavam ser necessária a implementação de diversas alterações legislativas, que suprimiram direitos dos trabalhadores,

¹⁷⁸ LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

¹⁷⁹ SANTOS, Bianca Mourão dos. **A lei 13.467/17 e a reforma trabalhista: uma análise do parágrafo único do art. 611-B em contraposição ao princípio fundamental da proibição de retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

¹⁸⁰ LEDUR, José Felipe. Barreiras constitucionais à erosão dos direitos dos trabalhadores e a reforma trabalhista. **Revista Ltr : legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 10, p. 1217-1230, out. 2017.

em nome de uma suposta melhora na economia e da superação de uma crise econômica grave enfrentada desde meados de 2014.¹⁸¹

Não há como negar que o Brasil atravessa momento crítico em sua economia, passando por um longo período de recessão, elevação de juros e crescimento da inadimplência de do das taxas de desemprego. Ocorre que, qualquer alteração legislativa que possa impactar diretamente os direitos sociais previstos constitucionalmente, como foi o caso da Reforma Trabalhista, deve ser pensada dentro dos limites constitucionais impostos, respeitando os princípios contidos na Magna Carta, já que se tratam de direitos fundamentais, indisponíveis e que carecem de atuação direta do Estado para sua prestação.¹⁸²

Assim, resta claro que as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista no que tange às formas de extinção dos contratos de trabalho devem ser analisadas em conformidade com os princípios e valores essenciais da República e, principalmente, respeitando-se o sistema especial de direitos sociais fundamentais dos trabalhadores impostos pelo texto garantista constitucional.¹⁸³

Buscando-se o equilíbrio entre o garantismo constitucional e a preservação da ordem econômica nacional, surge em pauta a questão da proibição do retrocesso social, como ponto de solução para este embate. Este princípio tem sido amplamente discutido no cenário mundial, exatamente, por trazer uma limitação às reformas legislativas realizadas em nome do crescimento econômico e da manutenção da ordem capitalista de mercado. Busca-se construir, com isso, um sistema de proteção jurídica diante de uma possível precarização dos direitos fundamentais sociais assegurados pela Magna Carta.¹⁸⁴

O princípio da vedação ao retrocesso social figura como medida imprescindível para a evolução da ordem constitucional, garantindo um aspecto prospectivo dos direitos previstos pela CF. Após sua efetivação na legislação pátria, os direitos sociais e econômicos passam a figurar como garantia institucional, como direitos subjetivo dos cidadãos, revelando seu caráter de indisponibilidade ínsito. A partir disso, qualquer que seja a redução de seu conteúdo

¹⁸¹ LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

¹⁸² LEDUR, José Felipe. Barreiras constitucionais à erosão dos direitos dos trabalhadores e a reforma trabalhista. **Revista Ltr : legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 10, p. 1217-1230, out. 2017.

¹⁸³ LEDUR, José Felipe. Barreiras constitucionais à erosão dos direitos dos trabalhadores e a reforma trabalhista. **Revista Ltr : legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 10, p. 1217-1230, out. 2017.

¹⁸⁴ LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

representa verdadeira violação dos princípios da proteção, da confiança, da segurança jurídica e da dignidade da pessoa humana, devendo sempre ser mantido seu núcleo mínimo fundamental.¹⁸⁵

No Brasil, a imprescindibilidade no estudo de tal instituto se revela a partir do conflito posto entre a preservação das conquistas sociais e a manutenção da sustentabilidade do Estado que se apresenta com capacidade de prestação de direitos bem reduzida, diante de uma sociedade desigual e excludente. A vedação ao retrocesso, portanto, funciona para o ordenamento jurídico pátrio como instrumento de proteção dos cidadãos em face de alterações ou interpretações legislativas que possam suprimir direitos fundamentais sociais ou reduzir sua aplicabilidade.¹⁸⁶

A proibição do retrocesso social tem por objetivo, portanto, impedir o retorno de situação menos vantajosa para o cidadão do que aquela já alcançada e tem aplicação somente no campo dos direitos sociais, que são aqueles que exigem prestação direta do Estado para sua concretização. É, pois, um limite imposto ao legislador, que fica impedido de suprimir aqueles direitos sociais anteriormente concedidos em legislação infraconstitucional.¹⁸⁷

Acerca deste princípio, discorre com brilhantismo o Ministro Celso de Mello, em decisão proferida no Agravo Regimental em Recurso Extraordinário nº 639.337:

O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive.

A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina.

Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a

¹⁸⁵ LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

¹⁸⁶ LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

¹⁸⁷ LEDUR, José Felipe. Barreiras constitucionais à erosão dos direitos dos trabalhadores e a reforma trabalhista. **Revista Ltr : legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 10, p. 1217-1230, out. 2017.

preservá-los, abstendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados.¹⁸⁸

Conclui-se, portanto, pela imprescindibilidade da aplicação deste princípio como limitação a atuação do legislador, impedindo a aniquilação da esfera mínima protetiva dos direitos fundamentais postos. No entanto, trata-se de princípio constitucional implícito não absoluto, que deve sempre atender aos postulados da razoabilidade e proporcionalidade.¹⁸⁹

É possível que seja realizada tarefa de conformar ou configurar direitos fundamentais, exercida pelo próprio legislador ou pelo aplicador do direito em face de um caso concreto. Por tal procedimento, o Estado não visa à redução do âmbito de proteção de um direito fundamental, mas, sim, de possibilitar uma aplicação mais eficiente pelo seu titular. O legislador, portanto, ou o aplicador do direito não podem restringir a esfera protetiva mínima dos direitos fundamentais dos trabalhadores, nem mesmo sob o pretexto de conformação deste direito.¹⁹⁰

Assim, uma redução legislativa no campo dos direitos fundamentais somente poderá ganhar corpo de legalidade e legitimidade, se atender a determinadas condições, devendo ser realizada uma ponderação dos interesses em questão, sob pena de afronta direta à Constituição Federal.¹⁹¹

Compreende-se, pois, que a vedação ao retrocesso social consiste em princípio constitucional implícito não absoluto, sendo viável a sua mitigação em hipótese de colisão com outras normas e princípios, desde que seja preservado seu núcleo mínimo essencial. Vale dizer, portanto, que sua aplicação no âmbito dos direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados se consubstancia em face de uma ponderação de interesses, devendo o legislador e o aplicador do direito avaliarem se os benefícios propostos pelas alterações legislativas propostas compensam uma eventual redução em sua aplicabilidade, assim como se seria este o meio mais

¹⁸⁸ BRASIL, Supremo Tribunal Federal – Acórdão em Agravo Regimental no Recurso Ordinário com Agravo n. 639.337, Relator: MELLO, Celso de. Data de Julgamento: 23/08/2011, 2ª Turma, São Paulo. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428>>. Acesso em: 28 jan. 2018.

¹⁸⁹ SANTOS, Bianca Mourão dos. **A lei 13.467/17 e a reforma trabalhista: uma análise do parágrafo único do art. 611-B em contraposição ao princípio fundamental da proibição de retrocesso social**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

¹⁹⁰ LEDUR, José Felipe. Barreiras constitucionais à erosão dos direitos dos trabalhadores e a reforma trabalhista. **Revista Ltr : legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 10, p. 1217-1230, out. 2017.

¹⁹¹ LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

adequado para obtenção de tal vantagem e se não haveria outro caminho menos gravoso para os direitos dos trabalhadores para se alcançar este mesmo objetivo.¹⁹²

No campo do direito do trabalho, especificamente, por se tratarem de direitos sociais constitucionalmente previstos no artigo 7º, além de outros dispositivos, seu texto legal não está apto a sofrer reduções. Porém, cumpre entender que a sociedade está em constante processo de mudança e a imutabilidade legislativa de determinados direitos pode ocasionar situação de vulnerabilidade em outros.¹⁹³

Diante de tal fato, pode-se entender ser viável a mitigação do princípio da vedação ao retrocesso social. Seria impossível atualizar o ordenamento jurídico pátrio, em conformidade com a dinâmica das relações sociais e laborais, sem realizar grandes inovações legislativas, inclusive com a supressão de direitos velhos que beneficiavam outra categoria de indivíduos.¹⁹⁴

Assim, se apresenta o direito por sua característica essencial de mutabilidade, em constante adaptação às leis da vida. O princípio da proibição ao retrocesso social mostra-se crucial para contrabalancear a atuação do legislativo, impedindo que sejam extintas as previsões sociais mínimas, mas jamais poderá ser visto como limite absoluto, pois o direito está em constante processo de mudança e é isso que aproxima o ordenamento jurídico da vida dos indivíduos que ele se dispõe a regular.¹⁹⁵

É fato que as leis gozam de presunção de constitucionalidade e de conformação com os direitos fundamentais previsto pela Magna Carta. Diante das alterações legislativas promovidas pela Reforma Trabalhista, portanto, será papel dos juízes e dos tribunais analisar esta presunção, de modo a observar se tais mudanças estão de acordo com os princípios constitucionais vigentes, especialmente, sob a ótica da proibição do retrocesso social. Caberá ao judiciário a importante missão de verificação das novas regulamentações impostas pela Lei 13.467/2017 e

¹⁹² LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

¹⁹³ LEDUR, José Felipe. Barreiras constitucionais à erosão dos direitos dos trabalhadores e a reforma trabalhista. **Revista Ltr : legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 10, p. 1217-1230, out. 2017.

¹⁹⁴ LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

¹⁹⁵ LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

se estas mantêm consonância com o rol de direitos fundamentais previstos pela Constituição brasileira e se são ou não normas que carregam a mácula da inconstitucionalidade.¹⁹⁶

4.2 A INCONSTITUCIONALIDADE DA NOVA REGULAMENTAÇÃO DA DISPENSA COLETIVA PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Como visto em tópico do capítulo anterior da presente pesquisa, a Reforma Trabalhista dispensou novo regramento às dispensas coletivas, inserindo na Consolidação das Leis do Trabalho novo dispositivo, o artigo 477-A, cuja redação equipara as dispensas imotivadas plúrimas ou coletivas às demissões individuais.¹⁹⁷

Esta nova regulamentação dispõe que não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação desta modalidade de extinção contratual, sendo frontalmente oposta à jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, que exigia a prévia negociação coletiva para sua execução.¹⁹⁸

Antes da vigência da Lei 13.467/2017, portanto, as dispensas coletivas sofriam limitação e encontravam restrição no texto da Constituição Federal, mais especificamente pelo seu artigo 7º, inciso I, que assim dispõe:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.¹⁹⁹

Resta claro, pois, que o dispositivo inserido na CLT e dispensa novo regramento às dispensas coletivas padece de inconstitucionalidade formal, na medida em que se opõe frontalmente ao texto da Magna Carta. Percebe-se que o objetivo de tal regulamentação foi de afastar a tutela sindical dos procedimentos de demissão coletiva, que envolvem grande número de trabalhadores e afeta as relações laborais como um todo e situação econômica do país. A chancela sindical visava à proteção das relações de trabalho e a Reforma Trabalhista efetivou o

¹⁹⁶ LEDUR, José Felipe. Barreiras constitucionais à erosão dos direitos dos trabalhadores e a reforma trabalhista. **Revista Ltr : legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 10, p. 1217-1230, out. 2017.

¹⁹⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 92.

¹⁹⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

¹⁹⁹ BRASIL, Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

contrário, a salvaguarda dos interesses do empregador em face do empregado hipossuficiente, além de mitigar zelo à coletividade, ao Estado e dos interesses público e social.²⁰⁰

Como se depreende do texto constitucional supracitado, somente por meio de Lei Complementar se pode tratar das dispensas imotivadas, sejam elas individuais ou coletivas, se exigindo para tanto quórum específico para sua aprovação. Como o artigo 477-A da CLT foi inserido através de lei ordinária, resta clara a inconstitucionalidade formal deste dispositivo.²⁰¹

Quanto ao aspecto material, o novo regramento das dispensas coletivas trazido pela Lei 13.467/2017, oficializa tremendo absurdo jurídico, tratando como iguais institutos que são desiguais por natureza, que são as dispensas individuais e coletivas. Já foi devidamente tratado aqui acerca da diferenciação destes institutos, no tópico 3.6 desde trabalho, no entanto, é válido lembrar que a figura da demissão em massa está inserida no campo do Direito Coletivo do Trabalho e possui princípios específicos que regem essas relações. O principal objetivo deste ramo do Direito é a proteção do interesse público, buscando sempre a preservação dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, além dos direitos que se relacionam com a dignidade da pessoa humana, que deve sempre ser preservada.²⁰²

A partir do momento em que o ordenamento jurídico decreta a desnecessidade de autorização prévia das entidades sindicais e a dispensa da negociação coletiva para a execução das dispensas em massa ou plúrimas, há patente violação ao princípio da solução negociada, sendo absolutamente incompatível com as próprias diretrizes da Reforma Trabalhista, que supostamente objetivam buscar a solução negociada para os entraves ínsitos das relações laborais.²⁰³

Ao fazermos uma análise da estrutura normativa do dispositivo constitucional que trata da proteção das relações empregatícias em face das dispensas imotivadas e sem justa causa, é possível perceber que tal regulamento tem como destinatário o empregador, limitando seu direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho. Nota-se, portanto, que há previsão constitucional de verdadeiro direito de defesa do trabalhador hipossuficiente frente aos poderes do empregador, ao qual se impõe um dever de afastamento, de abstenção, sendo dirigida a este

²⁰⁰ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

²⁰¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

²⁰² SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

²⁰³ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

uma ordem estatal de não aniquilação do vínculo empregatício em qualquer circunstância, prevendo clara limitação à livre iniciativa do empregador.²⁰⁴

A Constituição Federal prioriza os direitos dos trabalhadores diante do suposto direito potestativo do empregador de rescindir o contrato de trabalho ao seu bel prazer. Trata-se de regra de proteção às relações laborais e aos direitos fundamentais inseridos no artigo 7º da Magna Carta, limitando a livre iniciativa em função dos interesses da coletividade, especialmente no que tange às dispensas coletivas, já que afetam grande número de trabalhadores e, inclusive, a ordem econômica nacional.²⁰⁵

O legislador tratou, portanto, de ponderar abstratamente os interesses constitucionalmente tutelados, impondo uma limitação aos direitos dos empregadores e fixando a prevalência do direito constitucional ao livre exercício profissional, na hipótese de colisão entre este e o princípio constitucional da livre iniciativa. O legislador constituinte impôs uma limitação à liberdade empresarial, impedindo o empregador de extinguir o contrato de trabalho com o empregado, sem que haja motivação para tanto. Trata-se de regra de abstenção estabelecida ao empregador, que veda a despedida arbitrária e sem justa causa do obreiro.²⁰⁶

Ao longo dos séculos, o trabalho sempre acompanhou o homem do desenvolver de sua história, possuindo elevado valor social e sendo fator integrante da estrutura de vida em sociedade. Com a evolução das relações laborais, além do advento da revolução industrial no século XVIII, teve início, no momento pós-revolução, um movimento de humanização do trabalho e das grandes indústrias, que passaram a exigir um compromisso social dos empregadores para com os trabalhadores em condição de hipossuficiência.²⁰⁷

Este movimento caminhou para a regulamentação da figura da boa-fé nas relações contratuais e do direito de informação das partes. Para ser considerada constitucional e legal, portanto, a dispensa coletiva deve ser precedida de determinados requisitos, havendo necessidade de ser socialmente justificável sua prática, devendo ser fruto de real e justa

²⁰⁴ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

²⁰⁵ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

²⁰⁶ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

²⁰⁷ ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões Sobre a Dispensa Coletiva Brasileira. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte**, v.51, n.81, p.219-228, jan./jun.2010.

necessidade empresarial. Se assim não ocorrer, a dispensa coletiva pode ser caracterizada como ato arbitrário e sujeito à nulidade.²⁰⁸

As dispensas em massa envolvem toda uma coletividade, não apenas aqueles trabalhadores desligados, mas sua família, a empresa e toda a sociedade, pois se verificam interesses de ordem econômica, social, trabalhista e jurídica. Há, neste passo, de ser medida excepcional, que só deve ser praticada após tomadas todas as providências cabíveis para a manutenção dos postos de trabalho sem sucesso.²⁰⁹

A realização de dispensa imotivada coletiva sem a chancela do sindicato e sem negociação coletiva prévia viola o princípio da boa-fé insito de qualquer figura contratual, inclusive dos contratos de trabalho, além de infringir os princípios da confiança e da informação, disciplinados pelo Código Civil. Tal prática, se praticada sem atender tais pressupostos, caracteriza o abuso de direito do empregador, já que esta atitude da empresa ultrapassa as limitações impostas pelo alcance do seu fim social e econômico. A violação da boa-fé aqui induz consequências que ultrapassam a esfera dos trabalhadores diretamente atingidos, envolvendo também os interesses de toda a sociedade brasileira.²¹⁰

A antiga imposição de participação dos sindicatos era justificável e importantíssima para que os efeitos gerados pela dispensa coletiva possam ser, ao menos, reduzidos. Deve-se buscar evitar a dispensa de mulheres grávidas, pessoa próximas de alcançarem a aposentadoria, além de outros em situações mais arriscadas para enfrentarem o desemprego.²¹¹

É preciso fazer um exame detalhado e cauteloso acerca da possibilidade de diminuição de jornada de trabalho e de salários antes de partir para a dispensa em massa, esta só pode prevalecer como última medida cabível, devendo ser evitada ao máximo, em razão de seus graves efeitos sociais, econômicos e jurídicos.²¹²

A história pode comprovar que o trabalho em si jamais contribuiu para o advento de crises econômicas na sociedade. O que ocorre, são tentativas de grupos capitalista fervorosos que tentam culpar a legislação trabalhista e o sistema de proteção ao obreiro como principal

²⁰⁸ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

²⁰⁹ ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões Sobre a Dispensa Coletiva Brasileira. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte**, v.51, n.81, p.219-228, jan./jun.2010.

²¹⁰ ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões Sobre a Dispensa Coletiva Brasileira. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte**, v.51, n.81, p.219-228, jan./jun.2010.

²¹¹ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

²¹² SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

fator para a inibição da ordem econômica. Por mais que, realmente, o Brasil estivesse enfrentando situação de grave crise, não razão para deterioração do sistema de proteção aos direitos dos trabalhadores. A CLT não pode ser culpada pela ineficiência dos governantes e pela inércia da população frente aos problemas sociais existentes no país.²¹³

Conclui-se, portanto, que a liberdade contratual que dispõe o empregador para realizar dispensas imotivadas coletivas, sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de negociação coletiva, como recém regulamentado pela Reforma Trabalhista, não pode persistir no ordenamento jurídico pátrio, por frontal colisão com o texto constitucional vigente.

214

O ato unilateral do empregador de rescindir o contrato de trabalho de uma coletividade de funcionários está condicionado pelo direito fundamental social de proteção à relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, devendo atender, ainda, aos princípios da boa-fé objetiva e de seus deveres anexos de informação e confiança, sob pena de pagamento de indenização compensatória.²¹⁵

Em função das alterações legislativas ocorridas no campo do direito do trabalho, os indivíduos encontram-se, cada vez mais, desprotegidos em face da vontade e disposição do empregador. Resta preponderante na Reforma Trabalhista a intenção de tornar o trabalhador um item de fácil descarte e substituição, elevando a insegurança jurídica e o temor social do desemprego generalizado. O empregado se torna objeto, completamente alienado e afastado de sua identidade.²¹⁶

No presente momento, de sedimentação da quarta geração de direitos humanos, dentre os quais estão presentes o direito à informação, à democracia e à pluralidade, além do surgimento da quinta dimensão de direitos fundamentais, relacionados com os avanços cibernéticos, telemáticos e de informática, o Brasil vai de encontro a todo este movimento de

²¹³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

²¹⁴ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

²¹⁵ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

²¹⁶ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

crescimento da democracia e dos direitos do homem, sancionando uma lei que precariza as instituições de trabalho e a própria dignidade da pessoa humana é posta em cheque.²¹⁷

O advento da Reforma Trabalhista no Brasil, em especial o artigo 477-A que traz novo regramento às dispensas coletivas, institui o retrocesso social, reduzindo direitos e levando os trabalhadores a condições de insegurança e instabilidade. Colocar institutos tão diversos, como as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, no mesmo patamar somente serve para comprovar o afastamento da legislação trabalhista brasileira dos sistemas modernos de proteção da segurança no emprego em vigor nos países de economia avançada. Aqui, se caminha em sentido oposto ao da modernidade, buscando restringir direitos como forma de solucionar problemas econômicos.²¹⁸

4.3 O NOVO PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA E A QUESTÃO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Consoante abordado no terceiro capítulo do presente estudo, a lei da Reforma Trabalhista inseriu no processo do trabalho o novo procedimento de jurisdição voluntária. Com a vigência da lei 13.467/2017, a CLT passa a prever o processo de homologação de acordos extrajudiciais perante à Justiça do Trabalho, trazendo um rol de regramentos a serem seguidos pelas partes e pelo magistrado trabalhista.²¹⁹

Visto todo esse procedimento detalhadamente em tópico anterior, interessa-nos, agora, debruçarmos acerca das consequências da instauração de tal processo na Justiça do Trabalho, relacionando esta questão com a temática da indisponibilidade dos direitos trabalhistas previstos pela Constituição Federal de 1988.²²⁰

Após a análise realizada no tópico 4.1 deste trabalho, pode-se concluir pela fundamentalidade dos direitos laborais previstos no artigo 7º da Constituição Federal. Tratam-

²¹⁷ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

²¹⁸ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

²¹⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017, p. 166.

²²⁰ BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). *A Reforma trabalhista e seus impactos*. 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 989.

se de direitos sociais constitucionalmente protegidos, os quais não podem sofrer restrições na esfera privada e, muito menos, serem renunciados ou disponibilizados por seus titulares.²²¹

Avançando o estudo aqui proposto, interessa-nos compreender, portanto, as questões centrais da implementação da jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, frente a questão da indisponibilidade dos direitos laborais.²²²

O novo regramento do processo de homologação de acordos extrajudiciais no âmbito dos processos trabalhistas traz segurança jurídica para o mundo das lides entre empregados e empregadores, impondo que aquilo que foi negociado de forma individual seja efetivamente respeitado, sem caber nova discussão. No entanto, fica a preocupação quanto à forma de sua utilização, uma vez que tal procedimento não pode ser utilizado como meio de fraudes à legislação trabalhista, objetivando burlar a quitação das verbas rescisórias devidas e de outras obrigações decorrentes da execução e extinção dos contratos de trabalho.²²³

Para que o procedimento de jurisdição voluntária implementado pela reforma trabalhista não se revele como mero instrumento de disposição de direitos laborais pelos trabalhadores, é preciso que os aplicadores do direito se atentem para determinados critérios que devem embasar sua convicção antes de proferirem a decisão de homologação dos acordos extrajudiciais realizados e levados à chancela jurisdicional.²²⁴

Primeiramente, deve-se esclarecer aqui que a homologação do acordo extrajudicial realizado diretamente entre as partes se configura mera faculdade do juiz. Assim, ao visualizar situação desvantajosa para o empregado, hipossuficiente da relação e tutelado pelo princípio da proteção no direito laboral, deverá o magistrado se negar a proceder à referida homologação do instrumento de acordo, justamente por se estar diante de situação em que o trabalhador se dispôs dos direitos que lhe foram conferidos pelo texto constitucional e celetista.²²⁵

²²¹ LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

²²² LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

²²³ BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial.** In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). *A Reforma trabalhista e seus impactos.* 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 989.

²²⁴ CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista : aspectos de direito processual/material. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,** Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 89-150, nov. 2017.

²²⁵ BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial.** In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). *A Reforma trabalhista e seus impactos.* 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 989.

Outro aspecto de grande relevância que merece ser destacado é a questão do momento contratual em que a ação de homologação de acordo extrajudicial é proposta. Deve-se esclarecer que tal mecanismo não pode ser considerado válido se for utilizado ainda na vigência do contrato de trabalho entre empregado e empregador, em razão da existência de subordinação técnica, jurídica, econômica ou estrutural do trabalhador, diante do poder diretivo patronal.²²⁶

Tal situação configuraria patente violação do princípio constitucional da igualdade, previsto pelo artigo 5º, caput da Constituição, além de caracterizar grave restrição do acesso do cidadão à justiça e ao devido processo legal, dispostos no artigo 5º, incisos XXXV e LIV da CF. O acesso ao judiciário deve sempre se dar de forma ampla, sendo garantido aos indivíduos o acesso a uma ordem jurídica igualitária e que seja capaz de proporcionar-lhes a justiça.²²⁷

Uma solução para a problemática da ocorrência de renúncia de direitos por parte dos trabalhadores hipossuficientes, através da realização de acordos individuais entre as partes da relação laboral, a serem chancelados pela Justiça do Trabalho, seria a compatibilização da nova regra inserida pelos artigos 855-B a 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho com a previsão contida no artigo 444, em seu parágrafo único.²²⁸

O dispositivo celetista supramencionado assim dispõe:

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).²²⁹

Assim, com vistas a evitar a aniquilação do princípio da proteção ao trabalhador hipossuficiente, bem como para impedir a ocorrência de renúncia dos direitos sociais trabalhistas pelos empregados, seria prudente que a norma que prevê o procedimento de

²²⁶ CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista : aspectos de direito processual/material. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 89-150, nov. 2017.

²²⁷ CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista : aspectos de direito processual/material. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 89-150, nov. 2017.

²²⁸ CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista : aspectos de direito processual/material. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 89-150, nov. 2017.

²²⁹ BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, 1943.

jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho fosse aplicada somente para aqueles indivíduos portadores de diploma de nível superior e que percebessem salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios previstos pelo Regime Geral de Previdência Social.²³⁰

Ademais, cumpre esclarecer que não devem ser objeto do procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho os acordos extrajudiciais que versem sobre direitos de personalidade ou que versem sobre patamar civilizatório mínimo ao trabalhador, já que estão fora da esfera de disposição individual, bem como as questões que envolvem o interesse público.²³¹

Pode-se afirmar, portanto, que o procedimento de jurisdição voluntária trazido pela lei da Reforma Trabalhista será de grande valia para empregados e empregadores quando resultar de efetiva transação entre as partes, sendo respeitado o devido equilíbrio inerente à qualquer realização de acordo.²³²

O Poder Judiciário ficará incumbido de analisar a existência desta desproporção entre as atividades previstas no contrato de trabalho e as verbas e valores que estão sendo transacionados no instrumento de acordo apresentado. Aos sindicatos também caberá o dever de fiscalização, devendo proteger o trabalhador de eventuais fraudes na utilização desta prática inserida no processo trabalhista.²³³

Conclui-se, então, que o procedimento de jurisdição voluntária inserido no processo trabalhista somente cumprirá sua função social caso observe com rigor as diretrizes de proteção ao trabalho, previstas pela Constituição Federal. Este novo mecanismo à disposição de empregados e empregadores, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, deverá objetivar a materialização de direitos fundamentais, sendo guiado sempre pelo princípio constitucional da

²³⁰ CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista : aspectos de direito processual/material. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 89-150, nov. 2017.

²³¹ BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). A Reforma trabalhista e seus impactos. 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 989.

²³² BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). A Reforma trabalhista e seus impactos. 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 989.

²³³ BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). A Reforma trabalhista e seus impactos. 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 989.

proibição do retrocesso social e respeitando o patamar civilizatório mínimo de direitos laborais previstos pela Magna Carta e pela Consolidação das Leis do Trabalho.²³⁴

²³⁴ BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). *A Reforma trabalhista e seus impactos*. 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 989.

5 CONCLUSÃO

Assentado o conteúdo dos capítulos anteriores, mister proceder a algumas breves considerações à guisa de conclusão.

Na introdução, foi apresentada a pesquisa proposta, delineando aquilo que este trabalho se propôs a investigar e debater, bem como a linha metodológica adotada e o objetivo geral da investigação realizada.

No primeiro capítulo, discorreu-se sobre todo o processo histórico do movimento de flexibilização da legislação trabalhista no Brasil ao longo das décadas, até se chegar ao projeto de lei que deu lugar à Reforma Trabalhista. Pôde-se perceber, neste momento, que os defensores da realização da reforma utilizaram o momento de crise econômica e social enfrentado pelo Brasil para alavancar a ideia de modificação da Consolidação das Leis do Trabalho, sob o pretexto de que suas normas eram velhas e datavam da década de quarenta.

Tal argumento, como visto, não se sustenta e, apesar de a Lei 13.467/2017 ter trazido aspectos positivos, de modernização para o Direito do Trabalho, serviu, em sua maior parte como um verdadeiro instrumento de precarização dos direitos dos trabalhadores.

Em seguida, tratou-se de abordar, ponto a ponto, cada alteração legislativa trazida pela Reforma Trabalhista no âmbito das formas de extinção dos contratos do trabalho. Foram oito as principais inovações, dentre as quais se destacam a nova modalidade de rescisão por justa causa, a possibilidade de extinção do vínculo de emprego por acordo entre as partes, denominado distrato, a figura da quitação anual do contrato de trabalho por meio dos sindicatos das categorias, o novo regramento dispensado às dispensas coletivas e aos planos de demissão voluntária e, também, o novo processo de jurisdição voluntária inserido na Justiça do Trabalho, que permite a homologação de acordos extrajudiciais pelo magistrado trabalhista.

Finalmente, no quarto capítulo, procedeu-se ao estudo dos efeitos jurídicos, sociais e econômicos decorrentes das alterações legislativas promovidas na CLT, pela Reforma Trabalhista, sob a ótica da Constituição Federal de 1988. Foram analisados os dispositivos tratados no capítulo anterior desta pesquisa frente ao princípio constitucional implícito da vedação ao retrocesso social.

Neste passo, concluiu-se pela inconstitucionalidade das inovações que trouxeram qualquer gravame aos direitos fundamentais sociais previstos pelo artigo 7º da CF. A Constituição protegeu o trabalhador brasileiro, prevendo uma série de direitos fundamentais indisponíveis, que não podem sofrer qualquer restrição por meio de norma infraconstitucional.

Ademais, concluiu-se pela inconstitucionalidade do novo regramento dado às dispensas coletivas, por afronta direta ao artigo 7º, inciso I da Constituição. A Magna Carta traz o direito de proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária e sem justa causa, não podendo a legislação ordinária dispensar tratamento diverso às demissões coletivas, que passaram a ser livres e irrestritas com a vigência da Reforma Trabalhista. Tal dispositivo é um claro exemplo de retrocesso social, reduzindo direitos e levando os trabalhadores a condições de insegurança e instabilidade.

Foi discutida, ainda, neste capítulo, acerca da inserção do procedimento de jurisdição voluntária na justiça do trabalho, permitindo a homologação de acordos extrajudiciais, realizados diretamente entre as partes, pelo magistrado trabalhista.

Diante deste novo procedimento implementado pela lei da Reforma Trabalhista, contatou-se a necessidade de grande cautela, para que este não se revele como mero instrumento de disposição de direitos laborais pelos trabalhadores. Assim, tratou-se de alguns critérios que devem ser atendidos para que o magistrado possa homologar o instrumento de acordo.

Pode-se afirmar, portanto, que caberá ao aplicador do direito a importante missão de averiguar se o acordo proposto cumpre a finalidade social, quitando de forma devida as verbas e obrigações trabalhistas decorrentes da extinção do contrato de trabalho.

Com efeito, considerando a análise realizada pela presente pesquisa, conclui-se pela patente inconstitucionalidade de uma série de dispositivos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho com a vigência da lei da Reforma Trabalhista. Resta, agora, atentarmos para o judiciário trabalhista e esperarmos que os Tribunais se pronunciem acerca da aplicação destas modificações nas relações laborais, impedindo a efetivação de um retrocesso social e da aniquilação de direitos fundamentais sociais constitucionalmente assegurados aos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marcelo Dias. **A Flexibilização das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23269-23271-1-PB.pdf>>. Acesso em: 11 jan 2018.

ALLAN, Nasser Ahmad; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. O direito processual do trabalho em um paradigma neoliberal e neoconservador : a Lei 13.467/2017 como proposta de marco normativo de um processo precário e individualista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 190-203, jul./ago. 2017.

ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? **Revista Ltr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 73, n. 4, p. 391–393, abr., 2009.

ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins, MORAIS, Fernando Franco. A Reforma das Normas Trabalhistas Em Meio À Crise Econômica No Brasil. **Revista Saberes da Amazônia**, Porto Velho, vol. 02, nº 05, Jul-Dez 2017, p. 329-347.

ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins, MORAIS, Fernando Franco. A Reforma das Normas Trabalhistas Em Meio À Crise Econômica No Brasil. **Revista Saberes da Amazônia**, Porto Velho, vol. 02, nº 05, Jul-Dez 2017, p. 329-347.

BEBBER, Julio Cesar. **Reforma Trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). A Reforma trabalhista e seus impactos. 1ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 989.

BRASIL, Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal – Acórdão em Agravo Regimental no Recurso Ordinário com Agravo n. 639.337, Relator: MELLO, Celso de. Data de Julgamento: 23/08/2011, 2ª Turma, São Paulo. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428>>. Acesso em: 28 jan. 2018.

CAIRO JUNIOR, José. **PDV – Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/4056-pdv-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 jan 2018.

CAPONE, Luigi. A Fraude à Lei do Estágio e a Flexibilização do Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, jan/jun 2010.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Comentários à Medida Provisória 808, de 14.11.17**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/12/05/comentarios-medida-provisoria-808/>>. Acesso em: 23 jan 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. REFORMA TRABALHISTA:COMENTÁRIOS AO SUBSTITUTIVO DO PROJETO DE LEI 6787/16. **Revista Eletrônica da Ordem Dos Advogados do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, edição especial da reforma trabalhista, 2017.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista : aspectos de direito processual/material. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 89-150, nov. 2017.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O Princípio da Proteção e a Flexibilização das Normas de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2011.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A próxima reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 48-54, mar./abr. 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Reforma Trabalhista: o Futuro do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. In: MARANHÃO, Ney, TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho. **O mundo do trabalho no contexto das reformas: análise crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

GIROTTI, Luís Leonardo. **Limites à Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de Graduação do Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

GOMES, Miriam Cipriani. Lineamentos sobre a supremacia do negociado sobre o legislado segundo a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 13-23, set./out. 2017.

LEDUR, José Felipe. Barreiras constitucionais à erosão dos direitos dos trabalhadores e a reforma trabalhista. **Revista Ltr : legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 10, p. 1217-1230, out. 2017.

LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos Direitos e garantias trabalhistas contida no Artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da Proibição do retrocesso social**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/Precarização das Relações de Trabalho no Brasil. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte/MG. V. 17, n. 108, p. 123–135, nov./dez., 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de Emprego e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Luísa Gomes. **O de Princípio de Proteção em Face da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, SP, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas, 2014.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: Interpretação na Perspectiva dos Direitos Fundamentais**. Tese apresentada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Público da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Recife-Pe, 2002.

MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho e STEPHAN, Cláudia Coutinho. Da Impossibilidade Das Dispensas Coletivas Sob O Argumento Da Crise Econômica Global: Interpretações Constitucionais E Internacionais Neste Sentido. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba a. 36, nº.66, Jan./Jun 2011.

PAULO, Tuani Ayres. A Medida Provisória 808/2017 alterou dispositivos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467, 13/07/2017). **Revista Jus Navigandi**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/62105/a-medida-provisoria-808-2017-alterou-dispositivos-da-reforma-trabalhista-lei-13-467-13-07-2017>>. Acesso em: 23 jan 2017.

PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 111-115, ago. 2017.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões Sobre a Dispensa Coletiva Brasileira. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte**, v.51, n.81, p.219-228, jan./jun.2010.

ROMITA, Arion Sayão. Flexigurança: A Reforma do Mercado de Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. **Revista Prim@ Facie**, Universidade Federal da Paraíba, ano 3, n. 4, p. 29-57, jan-jun 2004.

SÁ, Rodrigo Moraes. Dispensa Por Justa Causa: Improbidade, Incontinência de Conduta e Mau Procedimento e Desídia. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, nº 09, vol. 01, jul. 2013.

SANTOS, Bianca Mourão dos. **A lei 13.467/17 e a reforma trabalhista: uma análise do parágrafo único do art. 611-B em contraposição ao princípio fundamental da proibição de retrocesso social**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador-Ba, 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 26-32, ago. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais Ltda., 2017.

TRINDADE, Rodrigo. **Reforma trabalhista – 10 (novos) princípios do direito empresarial do trabalho**. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 10 jan 2018.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, BA, Ano VI, número 9, outubro de 2017, p. 251-266.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A Globalização e as relações de Trabalho**. Curitiba: Juruá. 2001.