

A EXTINÇÃO E A CRIAÇÃO DE DIREITOS COM A REFORMA TRABALHISTA: ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE A APLICAÇÃO DA REFORMA

THE EXTINCTION AND CREATION OF RIGHTS WITH THE LABOR REFORM:
JURISPRUDENTIAL UNDERSTANDING ON THE APPLICATION OF THE REFORM

Héder Soares Martins¹
Deivison de Castro Rodrigues²

RESUMO: A reforma trabalhista de 2017 promoveu significativas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), impactando diretamente a dinâmica das relações laborais no Brasil. Entre os principais efeitos observam-se a extinção de direitos consolidados, a criação de novas modalidades contratuais e o fortalecimento da negociação individual e coletiva. Tais mudanças exigiram uma atuação crítica da jurisprudência, especialmente dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, que vêm exercendo um papel fundamental na mediação entre a legalidade das novas normas e os princípios constitucionais do trabalho. A interpretação judicial tem buscado garantir a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, impedindo retrocessos sociais e assegurando que a flexibilização não resulte em precarização. Dessa forma, a jurisprudência reafirma seu papel como defensora da justiça social e do equilíbrio nas relações de trabalho.

5788

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Jurisprudência. Direitos sociais. Flexibilização. Precarização. Justiça do Trabalho. Contrato intermitente. Negociação coletiva.

ABSTRACT: The 2017 labor reform introduced significant changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT), directly impacting labor relations in Brazil. Among the main effects were the elimination of consolidated rights, the creation of new contractual modalities, and the strengthening of individual and collective bargaining. These transformations demanded a critical response from the judiciary, particularly from the Regional Labor Courts and the Superior Labor Court, which have played a crucial role in balancing the legality of the new provisions with the constitutional principles of labor law. Judicial interpretation has aimed to ensure the protection of workers' fundamental rights, preventing social setbacks and ensuring that flexibility does not result in precarious working conditions. Thus, jurisprudence reaffirms its role as a defender of social justice and equilibrium in labor relations.

Keywords: Labor reform. Jurisprudence. Social rights. Flexibility. Precariousness. Labor Court. Intermittent contract. Collective bargaining.

¹Acadêmico do 9º período do curso de Direito, pela Universidade Estadual do Tocantins – Unitins Campus Dianópolis, TO.

²Orientador, Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional, Professor da Universidade Estadual do Tocantins – Campus Dianópolis -TO.

I INTRODUÇÃO

A promulgação da Lei nº 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista, representou uma das mais significativas alterações já realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sancionada sob a justificativa de modernizar as relações entre capital e trabalho, a reforma introduziu profundas transformações na legislação brasileira, com destaque para a flexibilização da negociação de condições laborais, a regulamentação do trabalho remoto e intermitente, além da extinção de dispositivos tradicionais, como a obrigatoriedade da contribuição sindical (CARRION, 2017).

O processo de revisão legal ocorreu em um contexto de reestruturação do mercado de trabalho mundial, caracterizado por fortes impactos da globalização e da revolução tecnológica, que impulsionaram novas formas de contratação e de organização do trabalho (COGGIOLA, 2019). No entanto, embora tenha sido defendida como necessária para dinamizar a economia e aumentar a competitividade do país, a reforma passou a ser amplamente debatida por juristas e pesquisadores, que destacaram a fragilização de garantias históricas dos trabalhadores e o enfraquecimento do poder sindical (EÇA; OLIVEIRA; REIS, 2018; NERY, 2020).

Estudos mais críticos observaram que as alterações implementadas resultaram no aprofundamento da precarização do trabalho e na consolidação de modelos mais flexíveis e instáveis de contratação, com destaque para a chamada “uberização” das relações laborais, caracterizada por vínculos frágeis, ausência de direitos e remunerações instáveis (COSTA, 2018; NERY, 2020). A hermenêutica jurídica em torno da reforma também revelou controvérsias, especialmente em relação à sua constitucionalidade e à proteção jurídica mínima ao trabalhador (LEAL; ZWICKER, 2021; CRUZ, 2017).

Diante desse cenário, o presente artigo buscou analisar, de forma crítica, os principais efeitos da reforma trabalhista de 2017, ponderando suas vantagens e desvantagens tanto para empregadores quanto para trabalhadores. O objetivo principal consistiu em compreender se a extinção de determinados direitos, em contrapartida à criação de novas formas contratuais, trouxe efetivos benefícios ao mercado de trabalho brasileiro ou se apenas acentuou a vulnerabilidade dos trabalhadores, tornando as relações laborais mais desiguais e instáveis. A análise incluiu ainda a observação de entendimentos jurisprudenciais que emergiram após a reforma, visando oferecer uma visão atualizada e reflexiva sobre a aplicação prática da nova legislação.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A Consolidação das Leis do Trabalho e sua evolução histórica

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, com o intuito de unificar a legislação trabalhista existente e garantir uma estrutura normativa mínima às relações entre capital e trabalho no Brasil. Sua criação representou um marco jurídico relevante, pois estabeleceu normas de proteção ao trabalhador, regulando temas como jornada de trabalho, férias, salário mínimo, descanso semanal remunerado e segurança no trabalho.

Desde sua promulgação, a CLT passou por diversas alterações pontuais, mas sua essência permaneceu voltada à tutela do trabalhador como parte hipossuficiente na relação de emprego. Conforme observa Carrion (2017), a CLT consolidou o direito do trabalho em um momento histórico marcado pelo fortalecimento do Estado como regulador das relações sociais e econômicas, refletindo os ideais do trabalhismo e da proteção social.

A evolução histórica da CLT, no entanto, acompanhou os desafios de diferentes períodos políticos e econômicos, exigindo atualizações para responder às transformações do mundo do trabalho. A partir da década de 1990, com o avanço do neoliberalismo e da globalização, passou-se a discutir a flexibilização da legislação trabalhista, sob o argumento de que a rigidez da CLT dificultava a competitividade das empresas e a geração de empregos (CASSAR, 2017; COGGIOLA, 2019).

5790

Esse processo culminou na promulgação da Lei nº 13.467/2017, que ficou conhecida como a “reforma trabalhista”. Essa reforma alterou mais de cem dispositivos da CLT e instituiu novas formas contratuais, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, além de modificar profundamente a lógica das negociações coletivas e da atuação sindical (EÇA; OLIVEIRA; REIS, 2018). Para Costa (2018), a reforma representou uma inflexão histórica no direito do trabalho brasileiro, ao priorizar a flexibilização contratual em detrimento da proteção jurídica do trabalhador.

2.2 A promulgação da Lei nº 13.467/2017

A promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, representou um dos episódios mais controversos do direito do trabalho brasileiro nas últimas décadas. Sancionada sob a justificativa de modernizar e tornar mais dinâmicas as relações laborais, a chamada “reforma

trabalhista" promoveu alterações substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), modificando mais de cem dispositivos legais com impactos diretos nas garantias dos trabalhadores.

A nova legislação foi defendida por seus idealizadores como um instrumento para estimular o mercado de trabalho, aumentar a segurança jurídica e reduzir os custos da contratação formal. Argumentava-se, ainda, que seria uma resposta necessária às transformações do mundo do trabalho, marcadas pela globalização, pelo avanço tecnológico e pela crise econômica que o país atravessava (FONSECA, 2019).

Entretanto, a reforma gerou uma série de críticas por parte de juristas, pesquisadores e movimentos sindicais. Para Eça, Oliveira e Reis (2018), a Lei nº 13.467/2017 enfraqueceu princípios fundamentais do direito do trabalho, como a indisponibilidade de certos direitos e a proteção do trabalhador como parte hipossuficiente da relação. A prevalência do negociado sobre o legislado, por exemplo, trouxe questionamentos sobre a efetiva liberdade de negociação, especialmente em contextos marcados por desequilíbrio de forças entre patrão e empregado.

Entre as principais alterações, destacam-se a regulamentação do trabalho intermitente, a introdução do teletrabalho, a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, a flexibilização da jornada de trabalho e a limitação do acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Segundo Carrion (2017), essas mudanças impactaram diretamente a estrutura de proteção construída ao longo do século XX, inaugurando uma nova lógica contratual centrada na autonomia privada e na lógica de mercado. 5791

A promulgação da reforma também evidenciou um movimento mais amplo de reconfiguração do papel do Estado nas relações trabalhistas, em que a desregulamentação e a flexibilização passaram a ser vistas como estratégias de enfrentamento ao desemprego e à informalidade. No entanto, como alertam Leal e Zwicker (2021), tais medidas podem, na prática, acentuar a precarização e fragilizar a efetividade dos direitos sociais, colocando em risco os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

2.3 Extinção de direitos trabalhistas com a reforma

A reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 resultou na extinção ou significativa limitação de diversos direitos anteriormente assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sob o discurso de modernização e dinamização do mercado, vários

dispositivos protetivos foram suprimidos ou flexibilizados, alterando substancialmente a lógica de proteção que historicamente caracterizava o direito do trabalho no Brasil.

Uma das principais mudanças foi a extinção da contribuição sindical obrigatória, que anteriormente financiava as atividades sindicais de forma automática. Com a reforma, essa contribuição passou a ser facultativa, o que impactou diretamente na estrutura financeira dos sindicatos e, conseqüentemente, em sua capacidade de representação e negociação coletiva (NERY, 2020). Esse enfraquecimento institucional contribuiu para o desequilíbrio nas relações entre empregadores e trabalhadores, especialmente em categorias mais vulneráveis.

Outro aspecto foi a criação do contrato de trabalho intermitente, que permitiu a contratação de trabalhadores para prestação de serviços esporádicos, com pagamento proporcional às horas ou dias efetivamente trabalhados. Embora apresentada como alternativa para inclusão de pessoas no mercado formal, essa modalidade de contrato promove uma relação de trabalho sem garantias mínimas de continuidade, estabilidade ou remuneração regular, agravando a incerteza e a vulnerabilidade do trabalhador (EÇA; OLIVEIRA; REIS, 2018).

Além disso, houve a flexibilização da jornada de trabalho, com possibilidade de aumento da jornada diária por meio de acordos individuais, inclusive na modalidade 12x36, e do fracionamento das férias em até três períodos. Essas medidas, embora visem atender às necessidades de produção e conveniência empresarial, implicaram na diluição de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, como o descanso regular e a previsibilidade da carga horária (CASSAR, 2017).

Outro ponto criticado foi a restrição ao acesso à Justiça do Trabalho, imposta por dispositivos que preveem o pagamento de custas e honorários advocatícios em caso de sucumbência, mesmo para beneficiários da justiça gratuita. Essa alteração acabou por desencorajar o ajuizamento de ações por parte de trabalhadores que, temendo prejuízos financeiros, renunciam à defesa de seus direitos (LEAL; ZWICKER, 2021).

2.4 Criação de novas modalidades contratuais e flexibilizações

A reforma trabalhista de 2017, além de extinguir ou reduzir a efetividade de diversos direitos, introduziu novas modalidades contratuais e flexibilizações que alteraram profundamente o regime das relações de trabalho no Brasil. A justificativa para tais inovações foi a necessidade de adaptar a legislação às transformações econômicas, tecnológicas e sociais,

promovendo maior dinamismo no mercado e ampliando a autonomia das partes na negociação contratual.

Uma das principais inovações foi a regulamentação do trabalho intermitente, previsto no artigo 443 da CLT, que permite a contratação de trabalhadores para prestação de serviços não contínuos, com alternância de períodos de trabalho e inatividade. Embora seja apresentado como uma forma de inclusão laboral para pessoas sem vínculo formal, o trabalho intermitente tem sido alvo de críticas por gerar vínculos extremamente precários, com instabilidade financeira e ausência de garantias de jornada mínima (CASSAR, 2017; EÇA; OLIVEIRA; REIS, 2018).

Outra modalidade incorporada foi o teletrabalho, ou trabalho remoto, que já vinha se consolidando de maneira informal com o avanço das tecnologias digitais. A reforma conferiu status legal a essa forma de prestação de serviços, mas transferiu ao trabalhador a responsabilidade por custos operacionais, como equipamentos e energia elétrica, além de eliminar o controle tradicional da jornada de trabalho, o que pode dificultar o monitoramento de abusos e a preservação da saúde física e mental do empregado (FONSECA, 2019).

A reforma também ampliou o espaço para os acordos individuais e coletivos, permitindo que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação em diversos aspectos, como jornada de trabalho, banco de horas, intervalos e enquadramento do grau de insalubridade. Para Carrion (2017), essa medida enfraquece a eficácia normativa da CLT e pode colocar em risco a isonomia nas relações laborais, especialmente quando há desequilíbrio de poder entre as partes.

5793

Além disso, a flexibilização das férias que passaram a poder ser divididas em até três períodos e a possibilidade de rescisão contratual por acordo entre as partes, com pagamento parcial das verbas rescisórias, são exemplos de como a reforma reconfigurou institutos tradicionais do direito do trabalho, conferindo maior margem de negociação, mas também relativizando direitos historicamente consolidados (STÜRMER, 2017).

Apesar das promessas de estímulo à formalização e à geração de empregos, estudos indicam que tais medidas contribuíram para a expansão da informalidade e da chamada “uberização” do trabalho, marcada por vínculos frágeis, ausência de proteção social e remuneração variável (NERY, 2020). Isso evidencia que a criação de novas modalidades contratuais, embora compatível com a lógica de flexibilidade contemporânea, não garantiu, por si só, melhores condições de trabalho ou maior segurança jurídica.

Dessa forma, observa-se que a reforma promoveu um redesenho do modelo laboral brasileiro, aproximando-se de práticas contratuais mais fluidas e individualizadas, mas ao custo da diluição da proteção coletiva e da estabilidade das relações de emprego, pilares fundamentais do direito do trabalho tradicional.

3 IMPACTOS DA REFORMA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 PRECARIZAÇÃO E INFORMALIDADE

A reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 impactou significativamente as relações de trabalho no Brasil, especialmente no que se refere à precarização e à ampliação da informalidade. Uma das principais críticas à reforma reside no enfraquecimento da proteção jurídica do trabalhador, consolidando um modelo mais flexível, porém menos seguro para o empregado.

A introdução de novas formas de contratação, como o trabalho intermitente e o autônomo exclusivo, exemplifica esse processo, permitindo vínculos com menor estabilidade e proteção social. Segundo Costa (2018), “a reforma enfraqueceu o vínculo tradicional de emprego ao estimular modalidades contratuais que desoneram o empregador das responsabilidades típicas de um contrato celetista, colocando o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade jurídica”.

5794

Esse movimento de flexibilização acentuou a tendência de informalização do trabalho, pois tornou mais tênue a fronteira entre o trabalho formal e informal. Para Nery (2020), o fenômeno da “uberização” marcado pela desregulamentação das relações laborais e pela lógica de remuneração por demanda representa uma das faces mais evidentes da precarização pós-reforma, pois “a nova legislação estimulou vínculos que remetem ao trabalho autônomo, mas que na prática se configuram como relações subordinadas, mascaradas de liberdade contratual”.

Além disso, Cassar (2017) aponta que, embora a flexibilização tenha sido apresentada como meio de fomentar a empregabilidade, o resultado prático foi o aumento do número de contratos com baixos salários, ausência de garantias trabalhistas e instabilidade contratual. A autora alerta que “o discurso de modernização ocultou a real intenção de retirar direitos consolidados, desestruturando o modelo de proteção ao trabalhador consagrado na CLT”.

Carrion (2017), ao comentar os dispositivos alterados da Consolidação das Leis do Trabalho, evidencia que o novo ordenamento favorece negociações individuais e coletivas em

detrimento da legislação protetiva, o que pode “acentuar o desequilíbrio entre as partes na relação contratual de trabalho, sobretudo em um contexto de desemprego estrutural e fragilidade sindical”. Isso reflete um cenário em que o trabalhador aceita condições degradantes por necessidade, não por livre negociação.

Dessa forma, observa-se que a reforma trabalhista não apenas precarizou as condições formais de emprego, como também incentivou a informalidade e a insegurança jurídica, comprometendo os princípios fundamentais do direito do trabalho, como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho. Como destaca Leal e Zwicker (2021), “a reforma apresenta vícios estruturais que comprometem a efetividade dos direitos fundamentais no campo das relações laborais, sendo incompatível com a ordem constitucional de proteção ao trabalhador”.

3.2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A “uberização” do trabalho se consolidou como um dos fenômenos mais emblemáticos da precarização das relações laborais no contexto pós-reforma trabalhista. Esse termo deriva da lógica de funcionamento de plataformas digitais como a Uber, mas passou a designar um modelo de trabalho marcado pela ausência de vínculo formal, pela fragmentação dos direitos trabalhistas e pela subordinação algorítmica, ainda que camuflada sob a aparência de autonomia.

5795

Segundo Nery (2020), a reforma trabalhista “abriu caminho para a disseminação de formas atípicas de contratação, contribuindo diretamente para a consolidação do modelo de uberização”, no qual o trabalhador é responsável pelos próprios meios de produção, remunera-se por demanda e não possui acesso a garantias básicas, como férias, 13º salário, FGTS e previdência. Esse modelo, ainda que vendido como alternativa flexível e moderna, reforça a lógica neoliberal de transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador, descaracterizando o princípio da proteção, essencial ao Direito do Trabalho.

Para Costa (2018), a chamada “pejotização digital” aprofunda as desigualdades sociais e rompe com o modelo de proteção social construído ao longo do século XX. A autora argumenta que “a figura do trabalhador conectado 24 horas por dia, sem jornada definida, sem salário fixo e sem direitos básicos, demonstra um grave retrocesso nas conquistas trabalhistas”. Tal configuração está alinhada a um processo de desestruturação das categorias tradicionais de emprego, em que as plataformas digitais operam como intermediárias que evitam deliberadamente o reconhecimento de qualquer responsabilidade empregatícia.

Carrion (2017), ao comentar os impactos jurídicos da flexibilização promovida pela reforma, observa que o enfraquecimento da presunção do vínculo empregatício facilita o surgimento de zonas de informalidade digital: “A redução dos critérios de subordinação e a valorização da autonomia contratual, ainda que fictícia, favorecem modelos de contratação que escapam do controle jurídico tradicional, dificultando a fiscalização e a efetivação dos direitos trabalhistas”.

Coggiola (2019) interpreta esse fenômeno como parte do avanço do capitalismo de plataforma, no qual a tecnologia é utilizada não para melhorar as condições de trabalho, mas para maximizar lucros por meio da precarização e da pulverização da mão de obra. Nesse cenário, o trabalhador deixa de ser visto como sujeito de direitos e passa a ser tratado como mero prestador de serviços sob demanda, em um ciclo de intensificação da exploração e esvaziamento dos direitos sociais.

Assim, a uberização não se limita a um novo arranjo laboral, mas representa uma reconfiguração profunda das relações de trabalho, cujas implicações exigem urgente atenção do Estado, dos sindicatos e da sociedade civil. Como alertam Eça, Oliveira e Reis (2018), “a nova morfologia do trabalho demanda uma revisão crítica do arcabouço normativo existente, sob pena de perpetuar uma massa de trabalhadores invisíveis e desprotegidos”.

5796

3.3 A FRAGILIZAÇÃO SINDICAL E O FIM DA CONTRIBUIÇÃO OBRIGATÓRIA

A reforma trabalhista de 2017 também provocou impactos profundos na estrutura sindical brasileira, principalmente com a revogação da obrigatoriedade da contribuição sindical prevista no artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A partir da nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017, o desconto passou a depender de autorização prévia e expressa do trabalhador, o que gerou um enfraquecimento significativo da receita das entidades sindicais e, consequentemente, de sua capacidade de atuação e representação.

Segundo Cassar (2017), a alteração do modelo de financiamento sindical não foi acompanhada de medidas que possibilitassem uma transição sustentável ou o fortalecimento da representatividade das entidades. A autora destaca que “a súbita extinção da contribuição obrigatória, sem a criação de mecanismos alternativos de financiamento, resultou na asfixia financeira de diversos sindicatos, sobretudo os de menor estrutura”. Isso comprometeu não apenas a manutenção de serviços e benefícios oferecidos aos trabalhadores, mas também a atuação efetiva na defesa de direitos coletivos.

Para Carrion (2017), essa mudança gerou um desequilíbrio nas relações coletivas de trabalho, pois os sindicatos passaram a enfrentar grandes dificuldades para sustentar negociações coletivas e processos de dissídio, ao mesmo tempo em que a reforma ampliava a prevalência do negociado sobre o legislado. “Sem recursos suficientes e em um contexto de flexibilização acentuada, os sindicatos perderam força para intermediar os interesses dos trabalhadores frente ao poder econômico patronal”, afirma o autor.

Leal e Zwicker (2021) analisam essa transformação como parte de um projeto mais amplo de desregulamentação do trabalho e esvaziamento institucional dos instrumentos de resistência coletiva. Para eles, “a fragilização sindical não se restringe à questão financeira, mas revela uma tentativa de desmobilização política dos trabalhadores e de enfraquecimento de sua capacidade organizativa frente às assimetrias do sistema produtivo”. Assim, o fim da contribuição obrigatória deve ser compreendido não como simples medida de autonomia individual, mas como parte de uma reforma estrutural que reconfigura o equilíbrio das forças nas relações de trabalho.

O impacto da medida pode ser observado também na queda abrupta do número de convenções e acordos coletivos após a reforma, conforme destacado por Fonseca (2019), em produção vinculada ao Tribunal Superior do Trabalho. Ele evidencia que a ausência de recursos reduziu a capacidade técnica e jurídica das entidades sindicais, dificultando sua atuação nos processos de negociação coletiva.

5797

Portanto, a extinção da contribuição obrigatória, sem o devido fortalecimento dos mecanismos de representatividade, comprometeu a efetividade da ação sindical e deixou os trabalhadores mais vulneráveis em um cenário de flexibilização crescente. Em vez de promover a modernização do sistema sindical, a reforma operou uma desestruturação que favoreceu a fragmentação das lutas trabalhistas e o esvaziamento do poder de negociação das categorias.

4 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE A REFORMA

4.1 Análise de decisões judiciais após a reforma

A aplicação prática da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) gerou ampla controvérsia no meio jurídico, refletida em diversas decisões judiciais que interpretam de forma crítica ou cautelosa os novos dispositivos legais. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, especialmente dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem

demonstrado preocupação com a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador e com a harmonização dos novos dispositivos à Constituição Federal de 1988.

Uma das decisões paradigmáticas refere-se à aplicação do contrato de trabalho intermitente. Em julgados recentes, tribunais regionais têm declarado a nulidade de contratos intermitentes em casos em que se verifica desvio de finalidade ou burla aos direitos sociais. Como exemplo, o TRT da 3ª Região (Minas Gerais) entendeu que a contratação intermitente de uma trabalhadora que prestava serviços contínuos, com carga horária e funções fixas, configurava fraude ao vínculo empregatício e determinou a nulidade do contrato, convertendo-o em contrato por tempo indeterminado com todos os direitos correspondentes (TRT-3ª Região, RO 0011233-39.2018.5.03.0012).

Outro ponto de destaque é o entendimento acerca da gratuidade da justiça e dos honorários sucumbenciais. A reforma estabeleceu, em seu artigo 791-A da CLT, a possibilidade de o trabalhador arcar com honorários advocatícios da parte contrária, mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita. No entanto, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766, declarou inconstitucional a exigência de pagamento desses honorários em caso de justiça gratuita, por violar o direito de acesso à justiça (STF, ADI 5766, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 20/10/2021). Essa decisão firmou uma importante diretriz interpretativa, limitando os efeitos mais gravosos da reforma.

5798

Também merece destaque a análise da prevalência do negociado sobre o legislado, prevista no art. 611-A da CLT. Em diversas decisões, o TST tem reafirmado que tal prevalência não pode ultrapassar os limites constitucionais e os direitos indisponíveis. Conforme entendimento da SDI-1 do TST (processo E-RR-10464-68.2017.5.03.0187), cláusulas de acordo coletivo que eliminam ou reduzem direitos sem contrapartida efetiva são inválidas, mesmo que negociadas.

Além disso, decisões sobre danos extrapatrimoniais com base nos novos critérios da reforma que vinculam o valor da indenização ao salário do ofendido também geraram forte resistência. Muitos magistrados têm declarado a inconstitucionalidade desse teto indenizatório (art. 223-G da CLT), com base no princípio da dignidade da pessoa humana e na vedação de tarifação prévia do dano moral. O TRT da 4ª Região, por exemplo, afastou a limitação da indenização com base nesses fundamentos (TRT-4, RO 0020865-63.2018.5.04.0002).

4.2 A atuação dos tribunais regionais e do TST

A atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido fundamental para a interpretação e aplicação equilibrada da reforma trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017. Diante das inúmeras alterações legislativas que flexibilizaram direitos historicamente consolidados, os tribunais têm exercido um papel moderador, buscando compatibilizar os novos dispositivos legais com os princípios constitucionais do Direito do Trabalho.

Logo após a entrada em vigor da reforma, os TRTs passaram a analisar criticamente suas consequências, especialmente em relação às novas formas de contrato (como o intermitente e o autônomo exclusivo), à tarifação do dano moral e às regras sobre honorários de sucumbência. Muitas dessas inovações foram recebidas com cautela, e os tribunais regionais, em diversas decisões, apontaram possíveis violações à Constituição Federal e à jurisprudência consolidada da Justiça do Trabalho.

Um exemplo emblemático é o tratamento dado ao trabalho intermitente, que foi objeto de resistência por diversos tribunais. O TRT da 15ª Região (Campinas/SP), por exemplo, reconheceu a nulidade de contrato intermitente em casos onde ficou comprovado o desvirtuamento da modalidade, com o trabalhador sendo utilizado de forma contínua, típica de contrato por tempo indeterminado (TRT-15, RO 0011820-33.2018.5.15.0024). Em casos como esse, os juízes têm buscado preservar os direitos do trabalhador, reconhecendo a existência de vínculo empregatício tradicional.

O TST, por sua vez, tem exercido forte influência na uniformização da jurisprudência, especialmente em temas que causaram insegurança jurídica. Uma de suas atuações mais relevantes foi o apoio à decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 5766, que declarou inconstitucional a cobrança de honorários advocatícios de beneficiários da justiça gratuita. Embora o texto da reforma permitisse essa cobrança, o entendimento majoritário do TST acompanhou o posicionamento do STF, afirmando que tal medida violaria o princípio do acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF).

No campo da prevalência do negociado sobre o legislado, o TST tem adotado postura crítica, sobretudo quando os acordos ou convenções coletivas resultam em perdas significativas de direitos, sem qualquer compensação efetiva para o trabalhador. A jurisprudência do tribunal reafirma que a negociação coletiva deve observar os limites constitucionais e os direitos

indisponíveis. Como destaca Eça et al. (2018), essa postura judicial representa uma tentativa de “preservar a função social dos acordos coletivos, sem permitir que se transformem em instrumentos de supressão de direitos”.

Outro ponto importante refere-se à tarifação do dano moral, introduzida pela reforma (art. 223-G da CLT), que atrela o valor da indenização ao salário do trabalhador. Os TRTs e o TST vêm reconhecendo a inconstitucionalidade dessa regra, por entenderem que ela fere os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia. Como lembra Zapata (2022), decisões que afastam essa limitação vêm se tornando cada vez mais comuns, demonstrando o papel ativo da Justiça do Trabalho na proteção dos direitos fundamentais.

Assim, os Tribunais Regionais e o TST têm atuado não apenas como intérpretes da nova legislação, mas como guardiões da Constituição, assegurando que os efeitos da reforma trabalhista não comprometam o núcleo essencial dos direitos sociais. A jurisprudência trabalhista, em sua maioria, tem buscado garantir que a modernização legislativa não se converta em retrocesso social, reforçando o papel contra majoritário do Poder Judiciário na defesa dos mais vulneráveis nas relações laborais.

5 CONCLUSÃO

5800

A reforma trabalhista representou uma mudança estrutural nas relações de trabalho no Brasil, promovendo tanto a extinção quanto a criação de direitos. Esse processo transformador exigiu dos tribunais um posicionamento firme e interpretativo frente às novas disposições legais, especialmente quando estas se mostraram potencialmente lesivas aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. A jurisprudência, nesse contexto, tem se mostrado como um importante instrumento de equilíbrio, atuando para conter abusos, corrigir distorções e preservar a dignidade do trabalhador diante da flexibilização normativa.

A análise das decisões proferidas após a reforma demonstra que, apesar da modernização legal anunciada, muitos dos direitos tradicionalmente assegurados foram relativizados ou suprimidos. Por outro lado, surgiram novas possibilidades contratuais e formas de organização do trabalho, que nem sempre foram implementadas de forma coerente com os preceitos constitucionais. Diante desse cenário, a Justiça do Trabalho tem assumido um papel relevante ao filtrar a aplicação da lei à luz da Constituição, buscando assegurar que os novos dispositivos não comprometam a função social do trabalho.

Em síntese, a jurisprudência tem operado como uma instância de resistência democrática, zelando pela efetividade dos direitos sociais e pela manutenção de um mínimo civilizatório nas relações laborais. A atuação crítica e cuidadosa dos tribunais tem sido essencial para que a reforma trabalhista não se converta em um instrumento de supressão de garantias, mas sim em um processo de aperfeiçoamento responsável e equilibrado da legislação trabalhista brasileira.

As trajetórias percorridas neste trabalho evidenciam a articulação consistente entre o referencial teórico adotado, os efeitos concretos da reforma trabalhista e a atuação da jurisprudência no cenário jurídico nacional. A base doutrinária permitiu compreender os fundamentos que protegem do Direito do Trabalho, orientados pela dignidade da pessoa humana e pela função social do trabalho. Confrontados com as transformações introduzidas pela reforma trabalhista, tais princípios revelaram tensões significativas entre a flexibilização normativa e a preservação dos direitos principalmente dos direitos sociais. Nesse contexto, as decisões judiciais têm exercido papel essencial ao interpretar os novos dispositivos à luz da Constituição Federal, funcionando como mecanismo de equilíbrio e contenção de retrocessos. A jurisprudência se consolida, assim, como elemento de resistência democrática e mediação normativa, buscando assegurar que a modernização legislativa não se traduza em precarização, mas sim em aperfeiçoamento, responsável das relações laborais.

5801

Dessa forma, o estudo demonstra que a integração entre teoria, prática e controle judicial é fundamental para a construção de um sistema trabalhista coerente, justo, alinhado, e comprometido com os valores constitucionais.

REFERÊNCIAS

CARRION, Eduardo. CLT - Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho. 41. Ed. São Paulo. Saraiva, 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Camila Marques. A reforma trabalhista e sua influência na possível extinção da justiça do trabalho: um olhar a partir da perspectiva da proteção jurídica do trabalhador. 2018. 90 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, 2018.

COGGIOLA, Osvaldo. Do moderno ao contemporâneo: uma história do mundo na era do capital. São Paulo: Editora Livraria da Física, 2019.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *Hermenêutica jurídica e(m) debate: o constitucionalismo brasileiro entre a teoria do discurso e a ontologia existência*. Belo Horizonte: Forum, 2017.

EÇA, Vitor Salino de Moura; OLIVEIRA, Ariete Pontes de; REIS, Ítalo Moreira (coord.). *Teoria crítica da reforma trabalhista*. Belo Horizonte: RTM, 2018. 565 p.

FONSECA, Rodrigo Dias da. *Reforma trabalhista: parte material*. Produção: Tribunal Superior do Trabalho, Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas. Brasília: TST, 2019. Formato Vídeo MP4.

HOFFMANN, Frederico Silva. *Reforma trabalhista - Extinção do contrato de trabalho*. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/reforma-trabalhista-extincao-do-contrato-de-trabalho/487526154>. Acesso em: 31 mar. 2025.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira; ZWICKER, Igor de Oliveira. Sobre a "reforma trabalhista": inconstitucionalidade, inconvenção, antinomia sistêmica e inconsistência interna de um sistema taxativo e fechado de bens imateriais juridicamente tuteláveis = About "labor reform": unconstitutionality, unconventionality, systemic antinomy and internal inconsistency of a burdensome and closed system of legally protected incorporeal personal property. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo*, v. 87, n. 2, p. 182-201, abr./jun. 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. *Evolução do fato do príncipe na justiça do trabalho*. *Rev. do Trib. Reg. Trab.* 10ª Região, Brasília, v. 25, n. 1, 2021.

NERY, Vilson Pedro. *Reforma trabalhista: extinção de direitos, uberização do trabalho remunerado e ataque aos sindicatos*. *Anais do Congresso Internacional da Rede Iberoamericana de Pesquisa em Seguridade Social*, v. 2, n. 1, p. 372-384, 2020. 5802

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

ZAPATA, Sandor Ramiro Darn. *A Súmula 291 do TST e a reforma trabalhista = Superior Labor Court abridgment 291 and labor reform*. *Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo*, v. 48, n. 225, p. 19-36, set./out. 2022.