

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Milena Balbinotti Ferreira

**POSSÍVEIS IMPACTOS DA REFORMA
TRABALHISTA: O CASO DAS HORAS *IN ITINERE* E A
ANÁLISE DO RETROCESSO SOCIAL**

Soledade

2020

Milena Balbinotti Ferreira

POSSÍVEIS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA: O
CASO DAS HORAS *IN ITINERE* E A ANÁLISE DO
RETROCESSO SOCIAL

Monografia apresentada ao Curso de Direito,
da Faculdade de Direito da Universidade de
Passo Fundo, como requisito parcial para a
obtenção de grau de Bacharela em Ciências
Jurídicas e Sociais, sob orientação do
professor Me. Cássio Henrique Pacheco dos
Santos.

Soledade

2020

Milena Balbinotti Ferreira

Possíveis impactos da reforma trabalhista: o caso das horas *in itinere* e a análise do retrocesso social

Monografia apresentada ao curso de Direito, na Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, Campus Soledade, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais ou Direito, sob a orientação do prof. Me. Cássio Henrique Pacheco dos Santos.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.

Prof.

Prof.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso contou com a ajuda e o apoio de diversas pessoas, dentre as quais eu agradeço:

Ao meu professor e orientador, que me acompanhou durante meses, dando todo o auxílio necessário para que este trabalho fosse concretizado.

Aos professores do curso de Direito que, através dos seus ensinamentos, permitiram que eu hoje pudesse estar concluído esta etapa.

Aos meus pais, meu irmão, e aos meus tios, que me incentivaram a cada momento, e não permitiram que eu desistisse.

E aos meus amigos, pela compreensão de ausência e pelo afastamento temporário.

Muito obrigada, sem vocês não teria chegado até aqui!

A todos, muito obrigado.

RESUMO

Esse trabalho tem como objetivo realizar um estudo sobre os impactos da reforma trabalhista, em especial, o possível retrocesso social no caso das horas *in itinere*, uma vez que com a lei nova vigente nº 13.467 (Reforma trabalhista) encontram-se mudanças sobre o tema. Da mesma forma, pretende-se apresentar discussões e correntes para resolver o tal problema decorrente da reforma trabalhista neste ponto em específico. Para tanto, faz-se uma breve apresentação dos aspectos gerais da reforma trabalhista a partir das alterações da CLT que foram realizadas na jornada de trabalho e nas horas, realizando um confronto pré e pós-reforma trabalhista, ou seja, um novo conceito de tempo à disposição. Em seguida, será realizada uma análise dos princípios norteadores do direito do trabalho, sendo eles especiais ou constitucionais. E, por fim, adentra no tema deste trabalho que é o estudo da (in)aplicabilidade da reforma trabalhista aos contratos de trabalho em vigor e o retrocesso social das normas trabalhistas no caso das horas *in itinere* a partir da interpretação sistemática no direito do trabalho. Assim sendo, concluiu-se que após a reforma trabalhista continuam sim, sendo devidas as horas *in itinere* a todo trabalhador, sem qualquer distinção, pois a reforma do artigo 58, § 2º da CLT não se ampara perante o princípio constitucional que veda o retrocesso social.

Palavras Chave: Horas *in itinere*, (in)aplicabilidade, Impactos, retrocesso social, Reforma Trabalhista.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: ASPECTOS GERAIS E ESPECÍFICOS	7
2.1	DAS ALTERAÇÕES E OBJETIVOS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL.....	7
2.2	DAS ALTERAÇÕES REALIZADAS PELA REFORMA TRABALHISTA NA JORNADA DE TRABALHO.....	14
2.3	DAS HORAS <i>IN ITINERE</i> PRÉ E PÓS-REFORMA TRABALHISTA: NOVO CONCEITO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO.....	19
3	DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO: ESPECIAIS E CONSTITUCIONAIS	24
3.1	CONCEITO E OBJETIVOS DOS PRINCÍPIOS	24
3.2	PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO	26
3.3	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO	31
4	DA (IN)APLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA AOS CONTRATO DE TRABALHO EM VIGOR E O RETROCESSO SOCIAL DAS NORMAS TRABALHISTAS	37
4.1	DA APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS DE TRABALHO	37
4.2	INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA NO DIREITO DO TRABALHO: CONFLITO ENTRE O ART. 4º DA CLT E O ART. 58, § 2º DA CLT.....	48
4.3	DA (IN)APLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA AOS CONTRATOS DE TRABALHO EM VIGOR E O RETROCESSO SOCIAL DOS DIREITOS TRABALHISTAS: O CASO DAS HORAS <i>IN ITINERE</i>	52
5	CONCLUSÃO	55
	REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, os direitos relacionados às atividades laborais vêm sendo modificados de maneira substancial, seguindo um movimento de evolução no campo dos direitos sociais. Tal ascensão foi decorrente de conquistas que ampliaram a proteção do trabalhador e as condições de trabalho, de modo geral.

Contudo, de forma abrupta e, contrariando todas as conquistas obtidas até então, a reforma trabalhista disciplinada pela Lei nº 13.467/2017, ao mesmo tempo em que interrompe esse processo evolutivo de proteção, expõe o trabalhador a muitos retrocessos, entre eles os dispositivos que tratam da jornada de labor e, especificamente abordado neste estudo, o conflito que se estabelece na supressão dos direitos referentes às horas *in itinere*.

Esse conflito teve origem nas mudanças dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, artigo 58, § 2º, que passou a determinar que "o tempo gasto pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador".

Esse tempo de deslocamento do trabalhador no itinerário entre sua casa e o trabalho e do trabalho até sua casa a que se refere o dispositivo supracitado constitui as horas *in itinere* que, na CLT anterior, eram somadas ao tempo de jornada de trabalho. Essa mudança trouxe ainda mais desigualdade para a sociedade, ferindo preceitos legais e princípios.

Assim sendo, é necessário analisar de forma sistemática os fundamentos legais na aplicação da nova lei. Primeiramente, é imperativo pesquisar e estudar na reforma trabalhista do Brasil, entre aspectos gerais e específicos, quais foram as alterações mais significativas ocorridas em relação à CLT anterior que provocaram debates sociais, consequentemente discutidos no âmbito da justiça trabalhista.

Em um segundo contexto, é essencial a análise dos princípios norteadores do direito do trabalho, sendo eles especiais ou constitucionais, que garantem a proteção e aplicação da norma adequada aos direitos dos trabalhadores. Por fim, apresenta-se o estudo da aplicação da norma da reforma trabalhista, se ela é aplicável aos contratos anteriores à vigência da lei, ou somente aos contratos após a sua vigência.

Assim, a problemática no entorno da qual este estudo de desenvolve é: em que medida a extinção das horas *in itinere* comprometem os direitos do trabalhador, ferindo princípios

constitucionais? A partir da identificação dessa problemática na seara dos direitos trabalhistas, objetiva-se verificar o retrocesso nos direitos do trabalhador provocados pela Lei 13.467/2017 com a revogação do pagamento das horas *in itinere*. No desdobramento desse objetivo, pretende-se ainda: compreender aspectos gerais e específicos da nova CLT; analisar a aplicabilidade do dispositivo que trata das horas *in itinere* a contratos de trabalho anteriores e posteriores à Lei; confrontar as mudanças propostas pelo dispositivo com princípios constitucionais.

Para responder os objetivos expostos, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental. A redação deste estudo está estruturada da seguinte maneira: inicialmente apresentam-se aspectos gerais e específicos da Reforma Trabalhista no Brasil, abordando-se as alterações e objetivos da Reforma Trabalhista no Brasil, as alterações realizadas pela Reforma Trabalhista especificamente na Jornada de Trabalho, abordando-se as horas *in Itinere* em período anterior e posterior à Reforma. Em momento seguinte, se discorre acerca dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, tanto especiais, quanto constitucionais. Por fim, ocupa-se da exposição de informações e reflexões acerca da (in)aplicabilidade da reforma trabalhista aos contrato de trabalho em vigor e o retrocesso social no caso das horas *in itinere*.

Pretende-se que as reflexões expostas representem um contributo à compreensão da problemática em questão, elucidando, de forma satisfatória, o conflito estabelecido no novo contexto do Direito do Trabalho.

2 REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: ASPECTOS GERAIS E ESPECÍFICOS

A reforma trabalhista no Brasil foi uma mudança considerável na Consolidação das leis do Trabalho- CLT, instituída pela lei nº 13.467 de 2017. O projeto de lei foi proposto pelo ex-presidente da república Michel Temer, e começou a tramitar na câmara dos deputados no final de 2016, sendo aprovado em 2017.

A reforma trouxe novas regras para atualizar a CLT no intuito de modernizá-la e, supostamente, melhor atender as relações de trabalho. Neste cenário, a justificativa do governo era de que a CLT possuía normas poucas efetivas e, portanto, essa modificação vinha para ajudar a solucionar as lacunas apresentadas. De certa forma, para algumas pessoas, esta alteração foi de grande avanço mas, para outras, foi de grande retrocesso, tendo em seu contexto pontos negativos e positivos.

2.1 DAS ALTERAÇÕES E OBJETIVOS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Algumas alterações na reforma trabalhista trouxeram grande descontentamento na classe operária e geraram muitas polêmicas. Como exemplo dessas polêmicas, cita-se o fim das horas *in itinere*, que se caracterizava pelo tempo gasto no itinerário do trabalhador de sua casa até o local de trabalho e seu retorno, quando o empregado utiliza o transporte fornecido pelo empregador e não servido por transporte público regular, e deveria ser computado na jornada de trabalho, nos termos do artigo 58-, § 2º da CLT pela lei nº 10.243 de 2001¹:

Art. 1º O art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

Art. 58.....

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

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

¹ BRASIL. **Lei nº 10243 de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/110243.html>>. Acesso em: 29/04/19.

A reforma trabalhista disposta pela lei 13.467/17 modificou também a redação do art. 58, §2º, da CLT; o novo dispositivo aponta que:

O tempo gasto pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017, p. 25).

Analisando o contexto da modificação do artigo, entende-se que todo e qualquer trabalhador que recebia algum adicional referente ao tempo gasto em seu deslocamento, sendo na forma de remuneração, ou mesmo compensação de horários, deixou de receber o tal benefício. Independentemente se o local de trabalho é de fácil ou difícil acesso, o tempo gasto para o deslocamento não será mais considerado como à disposição do empregador.

Ao deixar de ser computado como jornada de trabalho, a supressão desse direito traz consigo consequências negativas para o empregado, favorecendo o empregador. O empregador é favorecido na medida em que não precisará se mais preocupar com o extrapolamento das 8 horas diárias, já que o empregado só estará a sua disposição após adentrar o local de trabalho. Ignora-se o percurso, o difícil acesso, a forma de transporte utilizada para chegar na empresa, e as horas de permanência dentro de um meio de transporte.

Já para o empregado, a modificação representa um retrocesso. Se outrora utilizava o transporte fornecido pelo empregador na ausência de transporte público, pois geralmente tratava-se de um local de difícil acesso, com a nova lei precisará adequar-se a uma realidade bem diferente que, certamente, implicará em um ônus em seu orçamento. Além disso, ao ter tolhido seu direito de receber pelas horas gastas no itinerário, as perdas econômicas do trabalhador tornam-se demasiadamente onerosas, interferindo em suas condições de vida.

Situações referentes ao tempo gasto de uma pessoa entre a portaria da empresa até o cartão do ponto que, antes da reforma, deveria ser computado na jornada de trabalho desde que ultrapassasse dez minutos também sofreram alterações. A reforma dispõe que esse tempo não é mais considerado tempo à disposição do empregador, conforme o artigo 58 (BRASIL, 2017).

A reforma também modificou o regime de trabalho em tempo parcial que, anteriormente, possuía um período máximo de 25 horas semanais, sendo proibido realizar horas extras, expressos nos dispositivos da CLT: Art. 58-A e §§ 1º e 2º, art. 59, § 4º e art. 130-A. As férias nesse regime eram computadas em períodos podendo variar de 8 a 8 dias, não sendo permitido ao empregado converter 1/3 em abono pecuário.

Após a reforma trabalhista, o artigo 58-A da CLT passou a utilizar duas formas diferentes de contratação: aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, e aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras semanais. Essas horas extras podem ser compensadas na semana seguinte. Não o sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento. Já as férias passaram a ser computadas da mesma forma para empregados no regime tradicional com 44 horas semanais, com períodos de 12 a 30 dias, sendo permitido ao empregado converter 1/3 desse tempo em abono pecuniário, conforme o artigo 58-A da CLT, §§ 3º, 4º, 5º, 6º e 7º, sendo revogados o art. 130-A e o § 3º do art. 143 (BRASIL, 2017).

Outra alteração interessante a ser citada é o banco de horas, disposto no artigo 59 da CLT. Trata-se de um sistema de jornada no qual o empregado trabalha a mais sem receber horas extras, como ocorre quando chega mais cedo para trabalhar. Porém esses minutos ou horas que foram trabalhados ficam guardados em um “banco” para que seja compensado em um dia futuro, tirando essas horas em outro dia, prolongando as suas férias ou tirando folga. Vale ressaltar que o controle do banco deve ser realizado de maneira transparente sendo que, em hipótese alguma a jornada, de 44 horas semanais pode ser ultrapassada (BRASIL, 2017).

Antes da reforma trabalhista, as empresas só poderiam usufruir desse banco de horas mediante um acordo coletivo, articulado pelo sindicato da categoria formalizando essa possibilidade. Agora, através dessa modificação, o empregador poderá negociar diretamente com o funcionário. Salienta-se que a compensação dessas horas deverão ocorrer num período máximo de 6 meses mas, se tratando de acordo por contrato individual, a compensação deverá ocorrer no mesmo mês (BRASIL, 2017).

Anterior à reforma, as horas extras habituais descaracterizavam o acordo de compensação; com a criação do banco de horas trazida pela alteração, essa descaracterização não ocorre mais, nos termos da súmula 85 do TST².

² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85 do TST. Compensação de jornada. **Justiça do Trabalho**, Brasília, 01, 02 e 03 de 2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em 15/04/20.

- I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
- II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)
- III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
- IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)
- V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.
- VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

A regulamentação do *home-office* define o teletrabalho como todo e qualquer trabalho produzido à distância, fora do ambiente da empresa, o qual vem se tornando comum no dia a dia. Esta definição está disposta no artigo 75-B da CLT. Salienta-se que a necessidade de que esse empregado compareça por alguns dias na sede da empresa não descaracteriza o *home office*.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017, p. 29).

A reforma possibilitou que os contratos de trabalho atuais vigentes possam ser modificados para o regime de *home office*; porém, para que isso ocorra, deve ser feito um aditivo ao contrato atual de trabalho estabelecendo suas regras do *home*, sendo que ambas as partes devem estar de acordo, ou seja, tanto empregador quanto o empregado, nos termos do art.75-C. § 1º.

Outro ponto importante é que, estabelecido o Regime, o empregador pode alterar esse regime entre trabalho presencial e teletrabalho mediante acordo mútuo entre empregado e

empregador. Para que essa mudança ocorra, o empregador terá que conceder ao empregado um período de 15 dias para a sua adaptação, conforme redação do artigo 75-C. §.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, 2017, p. 29).

Os eventuais desembolsos que o empregado possa vir a fazer para adquirir equipamentos para seu trabalho remoto não integra a sua remuneração, e a forma desse reembolso terá que estar expresso no contrato remoto, não tendo direito a horas extras, conforme redação do artigo art.75-D (MIZIARA, 2017).

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (BRASIL, 2017, p. 29).

No que se refere ao parcelamento de férias, esta fragmentação não é uma novidade recente da reforma trabalhista; anteriormente à lei, em casos excepcionais, era permitido o parcelamento; porém essa alteração trouxe mais possibilidades para as empresas e para os trabalhadores, conforme dispõe o artigo 134³ da CLT (BRASIL, 2017).

Antes da reforma, a lei determinava que as férias deveriam ser concedidas de uma só vez ao menores de dezoito e maiores de cinquenta, ou seja, vedava o parcelamento nesses casos. Porém a reforma revogou essas restrições quanto à idade do trabalhador. Importante

³ Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) 32Consolidação das Leis do Trabalho meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. § 1o Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que 1 (um) deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um. § 2o (Revogado) § 3o É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. DispTronível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 29/04/19.

frisar que os trabalhadores poderiam parcelar as férias somente em duas parcelas, sendo que uma deveria ter pelo menos dez dias.

Com a alteração, é possível fracionar o período em até 3 vezes. Para isso, um deles deve ter no mínimo quatorze dias corridos, e os demais devem ter, pelo menos, cinco dias cada, desde que haja concordância do empregado. Esclarece-se que todos os trabalhadores possuem direito às férias de acordo com a CF, artigo 7º, inciso XVII (BRASIL, 1988).

Quanto aos direitos resguardados para mulheres no exercício de atividades insalubres, a reforma trabalhista garante às gestantes ou em situação de amamentação o afastamento do desempenho dessas atividades, o que era vedado anteriormente. Em contrapartida, perderam o referido adicional. A lei determina que gestantes não serão obrigadas a apresentar o atestado, mas às lactantes é exigido a apresentação do laudo médico (BRASIL, 2017).

Vale analisar o artigo 394-A da CLT que dispõe sobre essa alteração, dependendo o grau ser for ele mínimo ou médio, poderá, permanecer no local realizando suas atividades, desde que possua um atestado médico autorizando a permanência no ambiente. Neste ponto podemos analisar discussão do STF que alterou o tal dispositivo:

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938 para declarar inconstitucionais trechos de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses. Para a corrente majoritária, a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher”, contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, afronta a proteção constitucional à maternidade e à criança⁴

Ressalta-se que, de acordo com o artigo 6º da CF, são direitos sociais a proteção a maternidade e à infância (BRASIL, 1988). Dessa forma, esta modificação veio como uma forma de proteção, não só para a mãe, como também para proteger o nascituro.

Quanto à determinação acerca do trabalho intermitente, a mesma está disposta no artigo 443, parágrafo 3º da CLT. O trabalho intermitente caracteriza-se como todo contrato de trabalho cuja prestação de serviço não é contínua, ou seja, há o período de prestação de serviço e o período inativo, ocorrendo alternâncias de períodos ativos e inativos. Nesse caso, os períodos executados são determinados em dia, hora ou meses, independente da

⁴ STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres. **Supremo Tribunal Federal**, 29 de maio de 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>>. Acesso em: 15/09/19.

atividade realizada pelo empregado, exceto para aeronautas, que são regidos por lei própria. De acordo com a CLT, essa modalidade deverá ser registrada na carteira profissional do empregado contendo, identificação, assinatura, domicílio das partes, valor da hora ou dia de trabalho, local prazo e data da remuneração. O contrato deverá ser escrito com o prazo de 3 dias de antecedência para a convocação dos serviços, e o valor não poderá ser inferior aos demais empregados do estabelecimento na mesma função (BRASIL, 2017).

A demissão por acordo (artigo 484-A da CLT) consiste na rescisão do contrato por meio de acordo entre empregado e do empregador; esse tipo de rescisão deve ser feita quando ambos estão de comum acordo. O termo deve ser assinado pelas partes assistido por testemunhas e, por mais que não seja obrigatório, deve ser homologado pelo sindicato. Porém as verbas rescisórias serão de metade do aviso prévio se for indenizado, 20% do valor da multa incidente sobre o saldo do FGTS, movimentação em até 80% sobre o saldo do FGTS, e as demais verbas ficam garantidas de forma integral. Nesse tipo de rescisão, o empregado não tem direito de receber o seguro desemprego e o aviso prévio; se for indenizado estará recebendo 50 % do seu valor, mas se for ele trabalhado não existirá a redução da hora diária de duas horas, e nem 7 dias na semana (BRASIL, 2017).

A contribuição sindical, valor pago por todos os trabalhadores que quiserem contribuir com o sindicato da sua categoria econômica ou profissional, independentes de serem ou não associados a esse sindicato, também sofreu alterações significativas impostas pelos artigos 545, 578, 579, e 582 da CLT. A nova Consolidação determina que as contribuições deverão ser previamente autorizadas, por escrito, pelo trabalhador. Na ausência dessa autorização, a empresa não poderá efetuar o desconto, que é realizado em folha de pagamento (BRASIL, 2017).

O STF declarou Constitucional a seguinte questão:

Por 6 votos a 3, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, na manhã desta sexta-feira (29), declarar a constitucionalidade do ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. O dispositivo foi questionado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, em outras 18 ADIs ajuizadas contra a nova regra e na Ação Declaratória de constitucionalidade (ADC) 55, que buscava o reconhecimento da validade da mudança na legislação. Como as ações tramitaram de forma conjunta, a decisão de hoje aplica-se a todos os processos⁵.

⁵ BRASIL. STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. **Supremo Tribunal Federal**, 29 de junho de 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 17/09/19.

Assim, a referida contribuição passou a ser opcional ou seja só contribui quem que, não sendo mais obrigatório, vale lembra que anterior a reforma o desconto do valor de um dia de trabalho era compulsório.

Quanto à convenção coletiva, disposta no artigo 611-A da CLT, trata-se de um acordo entre empregado e empregadores estabelecido uma vez por ano, não podendo ultrapassar o intervalo de dois anos entre elas para o reestabelecimento de regras na relação de trabalho. O artigo determina que a convenção coletiva deve se sobrepor a lei, respeitando os limites constitucionais quando dispuser de regulamento empresarial, banco de horas anual, intervalo de intrajornada, entre os demais. A convenção veio para reestabelecer melhorias nas relações de trabalho (BRASIL, 2017).

Conforme se verifica, a reforma trouxe grandes alterações, como algumas já citadas e exemplificadas anteriormente; dessa forma, é necessária a readaptação da sociedade para que estas mudanças se tornem naturais e habituais no cotidiano.

2.2 DAS ALTERAÇÕES REALIZADAS PELA REFORMA TRABALHISTA NA JORNADA DE TRABALHO

A lei 13.647 de 2017 modificou e modernizou diversos aspectos na CLT e, por sua vez, uma dessas alterações foi a jornada de trabalho, abordagem acerca da qual se passa a discorrer.

A jornada de trabalho 12x36 (12 horas de trabalho seguidas com 36 horas ininterruptas de descanso fixada por acordo individual entre a empresa e o trabalhador) era admitida somente quando prevista em lei ou em instrumento normativo decorrente de negociação coletiva, após a reforma é feito um acordo facultado entre as partes mediante acordo individual escrito, de acordo com artigo 59-A da CLT. Além disso a remuneração e os pagamentos destes contrato devem ser devidos pelo descanso semanal e os feriados, e serão compensadas as prorrogações de trabalhos noturnos e feriados, de acordo com os artigos 70, parágrafo 5º, e o artigo 73 da CLT (BRASIL, 2017).

Expressa pela Súmula 444 do TST antes da reforma, após a reforma a duração da jornada de trabalho está prevista nos artigos 59-A, 59-B e 60 inseridos na CLT. As alterações de jornada por simples acordo individual aplicável para toda e qualquer categoria, compensação dos dias já citados anteriormente e, por fim, declarou dispensada as atividades insalubres e a exigência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho (BRASIL, 2017).

Abaixo a justificativa relatada pelo relator da reforma trabalhista na câmara de deputados:

A jornada 12x36 é amplamente aceita no País e, inclusive, sumulada pelo TST, desde que seja acertada por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. É basicamente usada em hospitais, portarias e empregos de vigilância. Para desburocratizar, a nova redação dada pelo Substitutivo reconhece a prática nacional e aponta a desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para liberação do trabalho da 8^a a 12^a horas em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais. Por mera conta matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12x36 é mais benéfica ao trabalhador, que labora 12 horas e descansa 36 horas. Assim, o trabalhador labora mensalmente bem menos horas que aquele que trabalha oito horas por dia. Portanto o dispositivo apenas torna texto expresso de lei uma prática que já usual e recorrente nas relações de trabalho (MARINHO, 2019).

O questionamento que emerge é: como fica o limite de 8 horas diárias previsto no artigo 7º, XIII, da CF, que dispõe acerca dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais estabelecendo a duração do trabalho não superior a oito horas diárias? Alguns doutrinadores possuem opiniões diversas como, por exemplo, Homero Batista e Mauricio Godinho Delgado, que baseiam na premissa de que a sobre remuneração do trabalho noturno é imperativa, resultante da Constituição de 1988 (art. 7º, I, CF), e por isso, o parágrafo único do artigo 59-A, seria inconstitucional. (BASTISTA, 2017, p.27; DELGADO, 2017, p.131).

Já Cassar (2017) e Cremonesi (2017) compartilham da mesma concepção: de que o novo dispositivo legal prevalecerá sobre o entendimento anterior, o que fatalmente revogaria as já mencionadas previsões do TST relativas ao assunto, conforme súmulas 444 e 60, inciso II, e a OJ 388 (CASSAR, 2017, p.799; CREMONESI, 2017, p.83).

É importante mencionar que a jornada 12x36 também poderá ser estabelecida em contrato de trabalho doméstico, desde que o acordo seja abordado entre patrão e empregado, respeitando os termos do artigo 59 da CLT (BRASIL, 2017).

A nova consolidação trabalhista também alterou a jornada de trabalho parcial, cujo conceito específico é quando o empregador contrata o trabalhador para trabalhar uma quantidade menor de horas semanais. Já a jornada de trabalho padrão são 44 horas semanais; porém é possível contratar por uma quantidade menor, lembrando que quem trabalha mais ganhará mais.

Antes da reforma, o artigo 58-A da CLT especificava que o trabalhador poderia trabalhar até 25 horas semanais, ganhando remuneração proporcional a quantidade de horas trabalhadas, não podendo realizar horas extras. Com exceção a empregada doméstica que

poderia realizar uma hora extra, desde que acordada com o seu empregador, não ultrapassando o limite da jornada diária seja ela de 6 horas.

Após a reforma, foi ampliada a quantidade de horas trabalhadas: jornada de até 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, e jornada de até 26 horas semanais, sendo permitido até 6 horas extras semanais.

O trabalhador proporcional teria até novembro as férias de acordo com o tempo trabalhado por ele por semana de acordo com tabela; porém, com a reforma do artigo 130-A da CLT, esse texto foi revogado, e será aplicado o artigo 130 da CLT, que dispõe que o trabalhador tem 30 dias de férias após 12 meses trabalhados quando as faltas ao trabalho não ultrapassaram cinco dias; portanto modificou o critério das férias do trabalhador.

Dispõe o parágrafo único do art. 130-A, da CLT, que a ocorrência de mais de 7 faltas injustificadas obreiras no respectivo período aquisitivo implicará a redução das férias à metade. Quer isso dizer que a tabela redutora do lapso de férias estipulada pelo art. 130 da CLT (redução gradativa em vista do número de faltas) não se aplica às situações de regime de trabalho em tempo parcial até 25 horas semanais (DELGADO, 2017, p. 1061).

O chamado abono pecuniário de 1/3 não se aplicava aos empregados em regime parcial, ou seja, os trabalhadores teriam de gozar de suas férias, não podendo as converter em dinheiro. Essa condição foi revogada, possibilitando aos empregados terem direito ao um maior período de férias, nos termos do parágrafo 3º do art. 143 da CLT (BRASIL, 2017).

Quanto à regra aplicada ao intervalo intrajornada, disposta no artigo 71, parágrafo 1º da CLT, consta que o intervalo constitui um lapso temporal de tempo, sendo ele remunerado ou não, dentro ou fora da jornada de trabalho, com a possibilidade ao trabalhador de repor todas as suas energias, preservando sua saúde física e mental.

Além dos intervalos intrajornadas, prevê a ordem jurídica os intervalos entre as jornadas (dia e outro de labor). Definem-se tais intervalos como lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador. (DELGADO, 2017, p. 1084).

Como exemplo da situação supracitada, cita-se o caso do trabalhador que possui uma jornada diária de trabalho entre 4 a 6 horas; o fundamento legal estabelece que ele deverá ter um intervalo de 15 min. para refeição ou descanso. Se a jornada exceder a 6 horas diárias, o intervalo será de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas. Fora isso, os intervalos maiores só serão permitidos mediante acordo escrito ou contrato coletivo. Observa-se que, nos termos

do artigo 71, os intervalos de descanso não serão computados na duração de trabalho (BRASIL, 2017).

A intrajornada pode ser reduzida para até 30 min mediante acordo coletivo, de acordo com o inciso III do artigo 611- A da CLT, o que significa que a empresa poderá reduzir o horário de descanso ou refeição limitado a 30 min sem a interferência do MT ou do SSST; há a possibilidade de reduzir também, mediante acordo individual, previsto no parágrafo único do artigo 444 da CLT. Vale lembrar que a redução não é possível quando se trata do cumprimento de jornada suplementar (BRASIL, 2017).

Antes da reforma, se o intervalo fosse suprimido, mesmo sendo ele parcial, o empregador deveria remunerar o trabalhador integralmente como hora extra, e esse pagamento era considerado verba salarial, como 13º salário, férias e FGTS. Após a reforma, o empregador deverá remunerar o intervalo suprimido, apenas o tempo faltante como horas extra, e a verba indenizatória não caracterizará mais o cálculo das V. Trabalhistas (IBIDEM).

O Banco de horas é quando o empregado trabalha dias a mais sem receber por isso, porém é compensado de outra forma, como folgas e diminuição do horário do trabalho. Teve origem na lei 9.601/98, que alterou o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, e passou a ser feito através de acordo individual. Anterior à alteração, só poderia ser feito mediante acordo coletivo, com prazo e compensação de 12 meses, exigindo a participação do sindicato. Agora, a compensação passou a ser de 6 meses, podendo ele ser feito mediante acordo tácito ou expresso, desde que ocorra em até 1 mês, não havendo mais a participação do sindicato.

O Problema é que antes da lei 9.601/98, para alguns doutrinadores, ao estender de 1 mês para 1 ano essa compensação, perde o trabalhador qualquer vantagem. Segundo Delgado:

A pactuação de horas extras complementares à jornada padrão que extenua o trabalhador ao longo de diversas semanas e meses, cria riscos adicionais inevitáveis à saúde, higiene e segurança no trabalho em contraponto, aliás, àquilo que estabelece o art. 7º, XXII, da Carta Magna (2008. p. 865-866)

Se o empregador deixa de conceder as folgas nos prazos previstos em lei, continua sujeito ao pagamento de horas extras mais 50% sobre o tempo trabalhado não compensado. Agora a lei só permite que o excesso de horas seja compensado com outro dia de trabalho, desde que não exceda o período de um ano e não extrapole as 10 horas diárias.

A reforma trabalhista possibilitou a negociação direta entre empregado e empregador; sendo assim, as empresas passaram a implementar mais banco de horas para vencer a demanda de forma mais precisa, diminuindo, assim, o pagamento de horas extras.

Aumentando o número de horas trabalhadas (horas extras), a grande mudança foi essa possibilidade de acordo direto entre o empregado e o empregador, sem a participação do sindicato para a compensação das horas.

O Trabalho intermitente é uma novidade na reforma trabalhista; consiste em um sistema no qual o empregado é contratado para prestar os serviços de forma não contínua, podendo eles ser feitos em dias alterados ou em horas diversas, tendo o objetivo de formalizar essa relação trabalhista que não possui uma jornada de horas fixa. Encontra-se exposto no artigo 443-A da CLT, em seu parágrafo 3º, o qual fundamenta que o trabalho intermitente é quando o trabalhador tem a possibilidade de realizar suas funções esporadicamente, com intervalos intercalados em períodos de inatividade. Antes dessa legislação entrar em vigor, o trabalho intermitente possuía uma carga horária de 25 horas semanais; com a reforma, passa a ser 30 horas por semana ou até 26 horas, com possibilidade de realização de mais 6 horas extras semanalmente. No entanto, ainda deve ser respeitado o limite de 44 horas semanais ou 220 horas mensais (BRASIL, 2017).

Fundava-se na existência de trabalhadores que não possuíam interesse em trabalhar a semana toda, seja para obter outros ganhos financeiros, seja para preparação intelectual ou profissional em outras áreas, bem como na existência de atividades econômicas que não demandariam um número fixo de empregados em tempo integral (NOGUEIRA, 2017, p. 131).

Deste modo, o contrato de trabalho intermitente surgiu para adequar ainda mais o mercado de trabalho brasileiro, possibilitando mais oportunidades e inovando o cenário trabalhista nacional.

Única exceção são os aeronautas, que ainda serão regidos por lei própria. Sendo ele um contrato escrito, o valor da remuneração não pode ser menor do que um salário mínimo em hora, ou de um outro empregado que exerça a mesma função, havendo 3 dias corridos de antecedência para o empregador informar ao empregado a jornada de trabalho; aceitando, terá um dia útil para responder; não comparecendo, terá multa fixa de 50 % da remuneração que seria devida num prazo de trinta dias, podendo ser compensada.

Os requisitos devem ser registrados na carteira profissional do empregado, possuindo as básicas especificações, como: identidade, domicílio, valor do dia do trabalho, local, prazo de remuneração, entre outros podendo estipular também os termos do contrato, locais da prestação de serviços, turnos, enfim informações formais básicas.

Depois do trabalho, o funcionário irá receber o pagamento das parcelas de remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço (podendo ser solicitado pelo

período de 1 mês ou os outros 12 meses restantes, podendo parcelar em até 3 períodos), 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. A contribuição previdenciária e o FGTS serão recolhidos pelo empregador na forma da lei.

As horas extras, por sua vez, são conceituadas por meio do artigo 59 da CLT como as horas que excederem a jornada de trabalho e serão consideradas horas extraordinárias, que deverão ser remuneradas com um acréscimo de 50%, de acordo com o artigo 7º da CF (BRASIL, 1988).

Eis o que versa a CLT, artigo 59 acerca das horas extras: “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (BRASIL, 2017, p. 25).

A jornada diária de trabalho é mencionada por Cassar (2015, p. 633): “A duração do trabalho está limitada a 8 horas por dia, no limite de 44 horas semanais – art. 7º, XIII, da CRFB. Todo trabalho acima destes patamares é considerado como extraordinário”.

Todo o regime de trabalho é composto em 220 horas mensais, 44 horas semanais, e 8 horas diárias, lembrando que, quando o funcionário tira tempo de descanso, esse não será computado como jornada de trabalho.

2.3 DAS HORAS *IN ITINERE* PRÉ E PÓS-REFORMA TRABALHISTA: NOVO CONCEITO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO

Em que pese as horas *in itinere* (tempo de deslocamento), que caracterizava-se pelo tempo gasto em que o empregado utiliza o transporte fornecido pelo empregador, de ida e retorno, até o local da prestação dos serviços de difícil acesso e não servido por transporte público regular, deveria ser computado na jornada de trabalho (CAIRO JUNIOR, 2017, p.622).

De acordo com o artigo 4º da CLT, o tempo de serviço é descrito da seguinte forma: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 2017, p. 18-19). Determinado artigo merece grande destaque por que visa resolver controvérsias que, anteriormente, era solucionados pela jurisprudência; portanto esse artigo traz uma hipótese excetiva de utilização do critério de tempo de deslocamento.

As horas *in itinere* eram referidas pelas súmulas 90, 320, 324 e 325, do TST, às quais o legislador incorporou um diploma normativo (Lei n.10243/01), mediante inserção de um parágrafo 2º no art. 58 da CLT:

Art. 58, § 2 O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (BRASIL, 2017, p. 25).

Ou seja, não diferiu do antigo deduzido pela jurisprudência, reproduzido quase de modo literal, segundo Delgado:

A partir desse critério jurídico, considera-se integrante da jornada laborativa o período que o obreiro despenda no deslocamento ida-e-volta para local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador (DELGADO, 2014. p. 909).

Delgado (2017) identifica dois requisitos que devem ser observados para a caracterização das horas *in itinere*; em primeiro lugar, que o trabalhador seja transportado, por condução fornecida pelo empregador, não importando que o transporte seja fornecido pela empresa pois, em casos de terceirização, é evidentemente que possui ajuste expresso ou tácito entre as empresas, sendo irrelevante que exista onerosidade na utilização do transporte, isto porque não diz a respeito à salário *in natura*, mas na jornada de trabalho de acordo com a súmula 320, do TST. O segundo requisito se executa de modo alternativo, entre a Súmula 90, I, TST, e o artigo 58 parágrafo 2º da CLT. Veja-se o conteúdo da súmula:

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)
 II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)
 III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)
 IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)
 V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)⁶

⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 90 do TST. **Horas in itinere**. Justiça do Trabalho, Brasília, 25 de abril de 2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em 15/04/20.

De acordo com a súmula, a exigência é de que o local de trabalho seja de difícil acesso, e não esteja servido transporte público regular para o determinado local de trabalho. A verificação dessa condição do local ocorre por meio de um exame para esclarecer se o local é de difícil acesso, como por exemplo sítios urbanos. Espaços situados em cidades não configuram local de difícil acesso. Por essa razão o artigo e súmula mencionados tendem a configurar-se no meio rural, ao qual possui, locais longínquos e de difícil acesso muitas vezes.

O transporte público regular, existente apenas na súmula e não na lei, ensejou grande polêmica interpretativa, em torno da qual dissentiam jurisprudências sobre efeitos de insuficiência e incompatibilidade do transporte público. Porém, no contexto da súmula 90, no seu inciso III, ressalta que a mera insuficiência do transporte público não autoriza o deferimento das horas *in itinere*. Entretanto, de acordo com a súmula 90 II, a incompatibilidade de horários no tocante do transporte público atende o requisito do art.58 parágrafo 2º da CLT, e o inciso I da súmula 90 do TST, concluindo que essa mera insuficiência do transporte não forma um requisito das horas *in itinere*, mas o caso de incompatibilidade de horários é um requisito.

O inciso IV da Súmula 90 do TST esclarece que, se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público, sendo considerado tempo à disposição do empregador, para todas as finalidades.

A lei complementar nº 123, de 2006, inseriu o parágrafo 3º ao artigo 58 da CLT, estabelecendo que:

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração (BRASIL, 2017, p. 25)

A negociação coletiva assume, assim, o poder de suprir as horas *in itinere* e eliminar a natureza salarial, apenas permitindo fixar o montante estimado nas horas *in itinere* sendo mediano, afastando assim a dúvida temporal, que ocorria em situações fáticas.

Após a reforma trabalhista da lei 13.467/17, que modificou a redação do art. 58, §2º, a CLT passou a determinar:

O tempo gasto pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017, p. 25).

Delgado discorre acerca dessa questão explicitando:

As horas itinerantes dizem respeito ao tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, em condução fornecida pelo empregador, em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público (conceito fundado na redação do § 2º do art. 58 da CLT, conforme redação promovida pela Lei n. 10.243/2001). Esse tempo itinerante para ida e volta ao trabalho, em que o trabalhador fica à disposição do empregador em condução por este fornecida, era tido como parte componente da jornada de trabalho do obreiro, desde que observadas as demais condições fixadas no anterior art. 58, § 2º, da CLT (local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público). (DELGADO; DELGADO, 2018, p 121)

As horas *in itinere* estão reguladas no artigo 58 parágrafo 2º da CLT, cuja redação foi modificada pela Lei n. 13.467 /2017, e o § 3º do mesmo art. 58, este agora inteiramente revogado pelo art. 5º, I, "a", da Lei n. 13.467/2017. Tal mudança constitui uma óbvia perda para o trabalhador, principalmente para os trabalhadores rurais, ao quais as horas *in itinere* eram mais comuns e irrelevantes, por se tratar de lugares de difícil acesso, longínquos, reduzindo significativamente seu tempo de trabalho, além de sua renda salarial.

Permanecem válidas ainda as demais orientações, súmula 90 do TST, e seus demais incisos: I tempo despendido pelo empregado; II da incompatibilidade de horários; III insuficiência de transporte público; IV transporte público regular remunerado pela empresa, pelo trecho não alcançado; V Tempo que extrapola a jornada legal será considerado horas extras; e a súmula 320 do TST, que aborda o fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não, servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas *in itinere*, ambas súmulas compatíveis com a lei 10.243/2001.

A partir do art. 3º da lei 10.243/2001, diante do parágrafo 2º do art. 58 da CLT, não se pode mais falar que o direito às horas *in itinere*, tem por fundamentação apenas jurisprudências.

Outra extensão é a súmula 429⁷ do TST que dispõe: “considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador

⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 429. **JurisWAY**, Brasília, 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=31530>>. Acesso em 20/04/20.

entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários”. Ou seja, se o empregado ultrapassar esses 10 min não será mais considerado tempo a disposição do empregador.

Quanto ao tempo de disposição do empregador no art. 4 da CLT, é quando o empregado está aguardando ou executando ordens para efetivar o trabalho. Antes da reforma, o empregado ficava mais tempo na empresa para trocar o uniforme, para fazer uma refeição que o próprio empregador concedia para o mesmo; após a reforma, não serão computados o tempo em que o empregado ficar na empresa por sua livre e espontânea vontade

Lembrando que a própria norma o contradiz; o art. 4 da CLT possui um rol taxativo, excepcionando hipóteses em quais o tempo gasto pelo empregado não deve ser considerado como à disposição do empregador.

Com a análise do artigo exposto, não há qualquer menção ao tempo gasto com transporte ou deslocamento da residência para o trabalho, de modo que temos aí a primeira contradição e incompatibilidade sistêmica, ou seja, uma incoerência, isto é, as premissas não se coadunam com a respectiva conclusão.

Contudo, vale lembrar que a lei 13.467/2017 não alterou a redação do art.294 da CLT que continua estabelecendo que:

O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho, e vice-versa, será computado para o efeito de pagamento do salário”, o que exige uma interpretação sistemática do aludido art. 58, § 2o da CLT, de forma a manter viva a jornada in itinere, ao menos nas hipóteses de necessidade de deslocamento vertical, com diferentes níveis de pressão atmosférica (subsolo, submersão e equiparados), ou deslocamentos horizontais internos, em ambientes insalubres ou perigosos, sem prejuízo, claro, de categorias profissionais diferenciadas e condições especiais de trabalho, como no caso dos aeronautas, dos marítimos e do labor em plataformas de petróleo, dentre outros (BASILE, 2019).

Lembrando que o parágrafo 3º do art.58 da CLT, instituído pela lei de n.123 de 14 de dezembro de 2006, tratava que poderiam ser fixados as microempresas e empresas de pequeno porte por meio de coleção coletiva, com transporte fornecido pelo empregador, ou público em locais de difícil acesso, que estabelecia que o empregado deveria ser remunerado, foi revogado, o qual era de grande vantagem para os trabalhadores de áreas rurais, o que passou a ser um retrocesso social.

3 DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO: ESPECIAIS E CONSTITUCIONAIS

O objetivo principal do direito do trabalho é regular as relações jurídicas entre empregado e empregador, ou seja, estabelece um negócio jurídico celebrado entre as partes; porém, é muito importante saber qual é a base do direito do trabalho, ou seja, que norteiam essa relação; chamamos essa base de princípios.

Os princípios possuem três funções principais que, por sua vez, são instrutiva, interpretativa e normativa. A instrutiva é a função que norteia o legislador para que estabeleça leis que sejam defendidas pelos princípios; a interpretativa auxilia os interpretadores do direito no momento de aplicar as leis; por fim, a função normativa (integrativa 8º da CLT) serve para preencher lacunas nas situações que não estão previstas em lei (GARCIA, 2017).

Cada ramo do direito possui seus princípios específicos; no direito do trabalho temos um rol de princípios que são: princípio da proteção, princípio da primazia da realidade, princípio da continuidade, princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da intangibilidade salarial, princípio da irrenunciabilidade de direitos. Ainda temos os princípios constitucionais, que são o princípio da dignidade da pessoa humana, o do não retrocesso social, e a valorização do trabalho humano, entre outros. (TUROLLA, 2017).

3.1 CONCEITO E OBJETIVOS DOS PRINCÍPIOS

Os Princípios são o alicerce das normas, ou seja, são a base que auxilia o legislador de forma mais efetiva, possuindo papel fundamental na ciência jurídica. Para cada ramo do direito, existe seus princípios específicos, sejam eles no direito do trabalho ou no direito penal; porém os princípios da constituição abrange todas áreas possíveis.

Para Reale os princípios são conceituados da seguinte maneira:

São verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por não terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa da práxis. (2013, p.299).

Há princípios para todas as formas; Reale (2013) classifica esses princípios como princípios onivalentes, plurivalentes e monovalentes.

Princípios onivalentes, quando são válidos para todas as formas de saber, como é o caso dos princípios de identidade e de razão suficiente; b) princípios plurivalentes, quando aplicáveis a vários campos de conhecimento, como se dá com o princípio de causalidade, essencial às ciências naturais, mas não extensivo a todos os campos do conhecimento; c) princípios monovalentes, que só valem no âmbito de determinada ciência, como é o caso dos princípios gerais de direito. (REALE, 2013, p.285)

Esses princípios exercem uma tríplice função; a função interpretativa orienta o juiz aplicador ao real alcance, sendo ela um elemento de apoio; a função inspiradora é normativa, auxiliando na elaboração ou seja na criação das normas; por fim, a função integrativa, que é do ordenamento jurídico. Quando tiver ausência de disposição, poderá recorrer aos princípios gerais do direito, os chamados analogia iuris (REALE, 2013).

É correspondida pelo artigo 4º da lei de introdução das normas do direito brasileiro, caso a lei for omissa o juiz deverá analisar e decidir de acordo, com os costumes e analogia dos princípios. O artigo 8º da CLT é idêntico ao supracitado acima, sendo um retrocesso de princípios gerais, cada vez mais constante no direito contemporâneo.

Assim como Reale (2013) explica:

Os princípios se abrem num leque de preceitos fundamentais, desde a intangibilidade dos valores da pessoa humana, vista como o fulcro de todo o ordenamento jurídico, até os relativos à autonomia da vontade e liberdade de contratar; à boa-fé como pressuposto da conduta jurídica; ao equilíbrio dos contratos, com a condenação de todas as formas de onerosidade excessiva para um dos contratantes; à exigência de justa causa nos negócios jurídicos; aos pressupostos de responsabilidade Civil ou Penal, etc.

Portanto, podemos concluir que os princípios são fundamentos essenciais no direito, dando-lhe apoio na coerência, justiça, democracia, na liberdade, na igualdade, na valoração, na dignidade entre outros, os quais são referentes de cada base, de cada área do direito.

Porém, não podemos de deixar de citar as concepções referentes às correntes, mencionando-se corrente jusnaturalista, que está acima do direito positivo; além de tudo, ela é metajurídica, não sendo possível analisá-la de maneiras convencionais, exercendo uma função prioritária e corretiva; ela expressa valores que não podem ser adversos pelas leis positivas, sendo eles regras do direito natural (NASCIMENTO, 2003).

Já na concepção nacionalista, os princípios são elaborados, ou seja, criados com base nas disposições dos direitos jurídicos, não possuindo validade, além da ordem a qual foram determinados. A concepção universalista é a construção de princípios transcendentais, válidos de forma geral, sendo ele um sistema jurídico nacional; para essa concepção, ele só seria um

princípio se eles estivessem acima do sistema. No direito do trabalho há os dois princípios citados acima (NASCIMENTO, 2003).

O legislador reconhece que as normas não suprem todas as lacunas, sendo necessária a utilização dos princípios gerais do direito para cumpri-las; essas inúmeras situações imprevistas utilizam princípios gerais como um recurso, já que, no momento em que a lei está sendo criada, é difícil enxergar esses inequívocos erros. Nem todos esses princípios gerais possuem a mesma eficácia, ou seja, forma de aplicação; sendo assim, há um específico para a sua determinada área, como por exemplo Direito civil, Direito do trabalho, Direito penal, entre as demais. (SILVA, 2018).

Alguns exemplos informam a variedade dos princípios gerais, os quais são fundamentais no nosso ordenamento jurídico; entre eles estão a boa-fé, a intangibilidade dos valores da pessoa humana, a autonomia da vontade e a liberdade de contratar. Considerando-se os demais princípios deste vasto acervo, verifica-se que os mesmos são suficientes para a verificação de que os princípios no direito não são de ordem moral ou econômica, mas sim elementos componentes do direito na experiência jurídica (REALE, 1013, p. 287).

3.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

O primeiro dos princípios do direito do trabalho é o princípio da *Proteção*, ao qual foi criado idealizado, porque se leva em conta a hipossuficiência do trabalhador, que por sua vez significa que o trabalhador na relação jurídica com o empregador é considerado a parte mais fraca, ou seja, não tem tantos poderes, não podendo quase nunca impor a sua vontade, sendo assim criadas normas de proteção ao trabalhador. (TUROLLA, 2017).

Tendo em vista essa hipossuficiência do trabalhador, os subprincípios passam a ser aplicados de três formas; o 1º subprincípio é o *In dubio pro operário*, o qual é uma regra de interpretação jurídica, ou seja, quando a norma for interpretada deverá ser aplicada a mais benéfica para o empregado. Outra forma que pode ser encontrada é o *pro misero*. O 2º subprincípio da proteção é a norma mais favorável, ou seja, será aplicado ao trabalhador no caso concreto sempre a norma mais favorável a ele, independentemente se ela aparenta ser mais fraca do que a outra, ou seja, se ela se encontrar na pirâmide de normas, que é bem comum de ser estudada no direito constitucional. Por fim, o 3º subprincípio é a condição mais benéfica, que é um direito adquirido, ou seja, todas as situações e condições que foram ofertadas ao empregado no curso do vínculo de emprego passaram a ser direito adquirido,

exposto no artigo 468 da CLT, súmulas 51 e 288 do TST, e artigo 5º, XXXVI, da CF/1988. (NASCIMENTO, 2003; GARCIA, 2017).

Há critérios para os quais a norma é mais favorável; de acordo com a teoria da acumulação, os diversos instrumentos normativos devem ser comparados individualmente, ou seja, escolhendo a norma mais favorável. O grande problema dessa teoria é que se pode criar um terceiro instrumento normativo.

Teoria da Acumulação propõe como procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador. À luz dessa teoria acumulam-se, portanto, preceitos favoráveis ao obreiro, cindindo-se diplomas normativos postos em equiparação (DELGADO, 2014, p. 181).

A segunda teoria é a teoria do conglobamento, a qual estabelece que os elementos normativos devem ser comparados num todo, selecionando o conjunto mais benéfico ao trabalhador. A grande ênfase dessa teoria é a dificuldade em avaliar o sistema como uma totalidade, pois há variedades de temas.

Para Delgado (2014) tal teoria não fraciona preceitos ou institutos jurídicos. Segundo o referido autor, há uma apreensão global de cada conjunto normativo uma vez considerado o mesmo universo temático.

Ainda há uma terceira teoria, que defende que a norma deve ser buscada por meio das diversas regras de cada matéria, ou seja, de cada instituto, alguns autores a chamam da teoria do conglobamento mitigado. Além disso, para verificar a norma mais favorável, o empregado não deve ser considerado individualmente, mas sim a coletividade interessada.

Outro grande princípio importante no direito do trabalho é o princípio da primazia da realidade (art.85, CCB/1916; art.112, CCB/2002) que efetiva a realidade dos fatos, ou seja, o que vale é o que aconteceu, e não o que está escrito, se aplicando para ambas as partes no contato de trabalho. Trata-se de um dos princípios mais utilizados no dia a dia da justiça do trabalho, por estar atrelado à fraude trabalhista.

Plá Rodriguez (1993) explica que em situação de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, a preferência deve ser dada ao que realmente ocorreu, ou seja, ao terreno do factual.

Este princípio serve para demonstrar que, muitas vezes, situações existentes no dia a dia, como por exemplo a documentação, que deveria refletir o que acontece no vínculo de emprego, não passa de uma fraude trabalhista. Quando se percebe que a forma não condiz

com a realidade, é aplicado o princípio da primazia para descartar esse documento, pois não produz efeitos, assim privilegiando a realidade.

Delgado (2014) reitera que a prática concreta efetivada no trabalho deve ser preferentemente pesquisada, independentemente da vontade manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. Alerta que a prática habitual altera o contrato pactuado, produzindo direitos e obrigações novos às partes contratantes. Esclarece também que:

O conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente a todos os matizes laçados pelo cotidiano da prestação de serviços, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviço, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (DELGADO, 2014, p. 300 e 301).

Portanto, se entende que o princípio da primazia da realidade é um importante princípio para buscar a verdade real em situações litigiosas.

Quanto ao princípio da continuidade, é fundamentado pela manutenção do pacto laboral; a CLT traz a possibilidade do contrato por prazo determinado e indeterminado, expostos nos artigos 442, 443 da CLT, quando é presumido a forma mais benéfica para o trabalhador (BRASIL, 2017).

Essa presunção, ou seja, esse ônus da prova, está definido na súmula 212 do TST, prevendo assim que ela se dará de forma contínua de que o vínculo foi firmado por prazo indeterminado, levando em conta que o empregador poderá provar o contrário.

Sérgio Pinto Martins, analisando o tema, destaca que a segurança do trabalhador no emprego, de não se despedir, importa tranquilidade para poder trabalhar; além disso, o empregador passa a contar com trabalhadores experientes, já formados e com treinamento (GARCIA, 2017, p. 101).

Quando for contratado por prazo determinado, deverá se observar se aquela hipótese está descrita na lei, verificando o prazo máximo; há a possibilidade ou não de prorrogação, ou seja, uma série de requisitos para que essa contratação seja válida, se tratando de uma situação benéfica ao empregado. Um exemplo é o contrato de experiência, que possui um prazo máximo de 90 dias previsto em lei, contados conforme o calendário; ultrapassando um dia, será considerado contrato por prazo indeterminado.

É possível relacionar esse princípio com o artigo 10 e 448 da CLT, que retratam que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetaram os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

O princípio da Inalterabilidade contratual lesiva trata do princípio exposto no dispositivo 468 da CLT, o qual tem como origem o direito civil e o princípio geral *pacta sunt servanda*, não sendo possível alterar o contrato do trabalho se essas alterações lesarem o trabalhador, devendo ser observados e cumpridos (TELLES, 2010).

Esse princípio não impede alterações contratuais trabalhistas, apenas ações lesivas que venham a prejudicar o trabalhador. O empregador possui um direito para gerenciar o negócio, o chamado *jus variandi*, podendo alterar unilateralmente em casos excepcionais os contratos de trabalho, ou seja, pequenas alterações que não prejudiquem os trabalhadores (MARTINS, 2012, p.337-338).

Para essa alteração contratual, é necessário que haja dois requisitos: primeiro, o consentimento do empregado, ou seja o empregador deve perguntar para o seu trabalhador se ele concorda ou não; o segundo requisito consiste na ausência de prejuízo; de acordo com o artigo 468 da CLT, gerando prejuízo, não poderá modificar o contrato. Portanto, para que seja lícita, deve conter esses requisitos válidos.

No entorno dessa questão, Saraiva (2010) disserta que é proibida a alteração proibida nas relações de emprego que seja prejudicial, lesiva aos interesses do empregado; em contrapartida, as modificações que venham trazer maiores benefícios ao empregado serão sempre válidas.

Este princípio também se aplica a uma exceção do artigo 7º da CF de 1988, o qual determina que pode haver redução do salário por meio de acordo coletivo, ou seja, aquelas negociações realizadas através do sindicato (BRASIL, 1988).

Já o princípio da intangibilidade salarial confere várias garantias salariais jurídicas, visto que o mesmo possui natureza alimentar, tendo origem do princípio da irredutibilidade, que está previsto no artigo 7º inciso VI, da CF. Esse princípio determina que não é possível reduzir o salário do trabalhador, salvo mediante acordo coletivo ou por meio de convenção, podendo ser reduzido temporariamente, outros dispositivos que reforçam o princípio, como o artigo 468 da CLT, o qual impede qualquer modificação que não seja benéfica ao trabalhador, e o art. 8º, §1 da Convenção n. 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que proíbe os descontos salariais, com exceção aos previstos em lei.

Segundo Delgado, o princípio da Irredutibilidade é compreendido da seguinte maneira:

A ordem jus trabalhista, entretanto, não tem conferido a semelhante garantia toda a amplitude possível. Ao contrário, como se sabe, prevalece, ainda hoje, a pacífica interpretação jurisprudencial e doutrinária de que a regra da irredutibilidade salarial se restringe, exclusivamente, à noção do valor nominal do salário obreiro (art. 468, CLT, combinado com art. 7º, VI, CF/88). Interpreta-se ainda hoje, portanto, que a regra não assegura percepção ao salário real pelo obreiro ao longo do contrato. Tal regra asseguraria apenas a garantia de percepção do mesmo patamar de salário nominal anteriormente ajustado entre as partes, sem viabilidade à sua diminuição nominal. Noutras palavras, a ordem jurídica heterônoma estatal, nesse quadro hermenêutico, teria resringido a presente proteção ao critério estritamente formal de aferição do valor do salário. (DELGADO, 2006, pg-753).

O segundo princípio dentro da intangibilidade é o da impenhorabilidade absoluta, exposto no dispositivo 649, inciso IV do CPC e OJ SDI-2 do TST, ou seja, o salário não pode ser penhorado para o pagamento de dívidas; sendo assim, nenhum percentual do salário pode ser penhorado, a não ser que seja dívida de alimentos para o pagamento de pensão alimentícia. (VIEGAS, 2019; MARTINS, 2019).

Como terceiro e último ponto do princípio da intangibilidade, temos os descontos salariais, previstos no artigo 462 da CLT e súmula 342 do TST (ver os artigos 459 e 465 da CLT); ou seja, poderá haver descontos salariais se este desconto estiver previsto em lei, como por exemplo desconto de INSS, retenção do imposto de renda, de pensão, mensalidade sindical, entre outros. Os descontos de planos de saúde só serão válidos mediante autorização previa por escrito do empregado, inexistindo figura de coação, e o desconto por dano causado por dolo do empregado poderá ser realizado sendo considerado totalmente válido; já o dano culposo só poderá ser descontado mediante autorização prévia (ALMEIDA, 2017).

Sexto e último princípio dos principais do direito do trabalho, é a irrenunciabilidade de direitos, artigos 9º e 444 da CLT, o qual impede que o empregado perca direitos assegurados, ou seja, abra mão, renuncie. A legislação e normas são a maior parte de ordem pública, que interessam diretamente ao estado, sendo elas imperativas, obrigatórias e cogentes, devendo ser aplicadas no dia a dia.

Plá Rodriguez (1993) explica que o princípio da irrenunciabilidade está limitado a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato. Está limitado também à privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Segundo o autor referido, trata-se de um princípio com fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho.

O princípio da irrenunciabilidade possui possibilidade restrita de flexibilização, a qual é muito buscada pelos empregadores, sem necessidade de procurar o sindicato dos trabalhadores; uma dessas flexibilizações consta no artigo 7º da CF, que é a probabilidade da redução de salário por negociação coletiva (BRASIL, 1988).

As regras imperativas de proteção do trabalho visam proteger a saúde do trabalhador; hoje em dia o empregado está trabalhando mais e descansando menos; em consequência, adoecendo, sofrendo acidentes de trabalho; sendo assim as normas de proteção hoje são fundamentais, e são interpretadas como de ordem pública, fundamentadas pela a súmula 437, II do TST (intervalos), e súmula 276 do TST (aviso prévio).

3.3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Existem ainda os princípios constitucionais do trabalho, presentes na CF de 1988, as quais são um verdadeiro alicerce na regulação das normas; entre eles, estão o princípio da dignidade da pessoa humana, o do não retrocesso social, e o da valorização do trabalho humano.

O princípio da dignidade da pessoa humana está elencado no dispositivo 1º da CF, no seu inciso III, o qual constitui um ordenamento democrático do estado do direito, expresso no artigo 1º da declaração universal do direito dos homens de 1949⁸; é considerado o princípio mais importante, devendo estar no topo, sendo ele basilar, ou seja, se mistura com todos os demais princípios: “Artigo 1º- Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade (Declaração Universal dos Direitos Humanos)”.

Talvez seja hoje o conceito mais difícil de ser formulado considerando a dignidade como principal valor, ou seja, um valor fundamental do ordenamento jurídico; é um conceito histórico, construído a partir do final das guerras mundiais, o qual determinava que a condição do ser humano deveria ser protegido por primazia, que não deveria existir uma norma que não há configurasse como o topo do ordenamento.

A declaração dos direitos humanos de 1948 incorporou a ideia da dignidade da pessoa humana, concebendo essa ideia como o próprio fundamento dos demais princípios individuais e coletivos sendo eles direito à vida, direito à segurança, igualdade de direitos e obrigações

⁸ DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em 15/04/20.

entre homens e mulheres, liberdade de manifestação do pensamento, entre outros. Também há os direitos sociais, os quais são relacionados ao bem estar do cidadão, sendo eles: direito à educação e ao trabalho, garantia de acesso à saúde, transporte, moradia, segurança, previdência social, proteção dos direitos trabalhistas, proteção às crianças, à maternidade e aos mais necessitados, entre os demais. O ser humano é o valor principal da ordem jurídica a partir dessa subdivisão de princípios, mostrando o verdadeiro sentido da necessidade de que houvesse uma proteção, por ele ser um indivíduo atacado de certa forma, ou seja, fragilizado, em vários sentidos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos indica o princípio da humanidade e da dignidade já no seu preâmbulo:

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo (...). Considerando que as Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e valor da pessoa humana (...).

A convenção Americana dos direitos humanos de 1969 trouxe no seu dispositivo 11º, parágrafo 1º, que: “Toda pessoa humana tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade”. O fato é que o princípio da dignidade da pessoa humana, é um dos princípios mais difíceis de ser conceituado, até pelos doutrinadores, porém possui definições em grande escala dentro do direito. (SOUZA & BRESOLIN, 2018, p.39-41).

Ainda sobre a dignidade da pessoa humana, Tepedino afirma que:

Com efeito, a escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, associada ao objetivo fundamental de erradicação da pobreza e da marginalização, e de redução das desigualdades sociais, juntamente com a previsão do § 2º do art. 5º no sentido da não exclusão de quaisquer direitos e garantias, mesmo que não expressos, desde que decorrentes dos princípios adotados pelo texto maior, configuram uma verdadeira cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana, tomada como valor máximo pelo ordenamento (...) (TEPEDINO, 1999, pág. 48).

Este princípio é de suma importância ao direito do trabalho, por estabelecer possibilidades de melhorias das condições precárias de vida dos trabalhadores, tanto no âmbito urbano, quanto no âmbito rural. Vários doutrinadores se debruçam sobre tal princípio, por ele possuir uma dinâmica evolutiva, sendo ele um dos direitos e princípios fundamentais, tendo cautela em manter a sua definição em aberto, em função do seu caráter congênito e universal devendo, assim, ser aplicado em todas as áreas do direito, e nas suas relações sociais.

Mesmo assim, não restam dúvidas de que a dignidade é algo real, algo vivenciado concretamente por cada ser humano, já que não se verifica maior dificuldade em identificar claramente muitas das situações em que é espezinhada e agredida, ainda que não seja possível estabelecer uma pauta exaustiva de violações da dignidade. Além disso, verifica-se que a doutrina e a jurisprudência — notadamente no que diz com a construção de uma noção jurídica de dignidade — cuidaram, ao longo do tempo, de estabelecer alguns contornos basilares do conceito e concretizar o seu conteúdo, ainda que não se possa falar, também aqui, de uma definição genérica e abstrata consensualmente aceita, isto sem falar no já referido ceticismo por parte de alguns no que diz com a própria possibilidade de uma concepção jurídica da dignidade. (SARLET, 2007, p. 361)

Ou seja, esse princípio protege toda a vida humana de certa forma por combater qualquer conduta que venha a atingi-la. A questão é que princípio demonstra ter caráter antidualista, sendo ele de pleno caráter eminente social, estando acima de todos os demais.

Delgado ainda ressalta acerca de tal princípio:

Tudo isso significa que a ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada, caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Na medida dessa afirmação social é que desponta o trabalho, notadamente o trabalho regulado, em sua modalidade mais bem elaborada, o emprego. Conforme se percebe por essa matriz constitucional tão enfática, o conceito de direitos fundamentais do trabalho, mais uma vez, confunde-se com o Direito do Trabalho, por ter este se afirmado, classicamente, como o patamar mais elevado de valorização do trabalho das grandes majorias populacionais ao longo de toda a história da humanidade. (DELGADO, 2007, pg. 26).

Portanto, diante do ponto de vista do doutrinador, fica ainda mais visível que o princípio da dignidade da pessoa humana possui ampla e efetiva aplicação no direito do trabalho, estando ele ligado estritamente ao direito constitucional, ou seja, um não vive sem o outro, sendo dois nortes diferentes, os quais estão sempre entrelaçados.

O princípio da valorização social do trabalhador está exposto no dispositivo 1º da CF, em seu inciso IV, de acordo com o qual a ordem econômica deve fundamentar a valorização do trabalho humano, elencado como um direito social (BRASIL, 1988).

Dalmo dallari salienta a importância das premissas constitucionais na paz social:

A Constituição continua sendo um instrumento atual e necessário, para as sociedades que se preocupam com a preservação e promoção dos valores fundamentais da pessoa humana. É importante considerar que a Constituição atua sobre a vida social de duas maneiras: ou numa perspectiva mais genérica, fixando as linhas gerais da organização social e da conveniência humana, ou de maneira direta e particularizada, orientando a aplicação do direito e fornecendo uma base objetiva para apoiar a solução de conflitos jurídicos. Em ambos os casos a constituição tem um valor prático relevante, sendo absolutamente errônea e deformada a idéia de que ela é apenas uma abstração ou símbolo, sem interesse para a realidade e dotada apenas de valor moral ou teórico. (DALLARI, 1976, pg. 31).

Advoga-se que é por meio do trabalho que advém o sustento de todo o trabalhador e de sua família; é pelo trabalho que a humanidade se insere na participação social. Por este motivo, é de extrema importância que esse princípio seja enfatizado de suma valorização. O fato é que o direito possui uma dupla finalidade: a primeira é auxiliar nas premissas constitucionais; a segunda é possibilitar a evolução social, a qual possui necessidade de atualização de acordo com o tempo; contudo, o que tem ocorrido, é a diminuição do valor de proteção da norma.

O direito do trabalho é um direito de relações entre particulares, se tornando na sociedades modernas um elemento formador da existência digna da pessoa, ressaltando ainda que as constituições contemporâneas passaram a entender que os elementos de proteção da valoração do trabalhador, entre outros, são de suma importância para o desenvolvimento social.

A precariedade das condições de trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial, sem revelar totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e a integridade física do trabalhador, assumiu as vezes aspectos graves. Não só os acidentes se sucederam, mas também as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Mineiros e metalúrgicos, principalmente, foram os mais atingidos. Durante o período de inatividade, o operário não percebia salário e, desse modo, passou a sentir a insegurança em que se encontrava, pois não havia leis que o aparassem, e o empregador, salvo raras exceções, não tinham interesse em que essas leis existissem. (NASCIMENTO, 2008, pg. 20).

A necessidade dessa precariedade nos tempos de hoje deve ser analisada, ou seja, revisada, principalmente no meio rural que, após a reforma trabalhista, vem sofrendo grande desvalorização social, em amplo sentido. O legislador da CF de 1988 deu grande ênfase aos direitos sociais, em especial ao direito do trabalho por ser a principal área de democracia do bem estar humano.

Delgado elenca uma tese desta importância:

A valorização do trabalho está repetidamente enfatizada pela Carta Constitucional de 1988. Desde seu “Preâmbulo” essa afirmação desponta. Demarca-se, de modo irreversível, no anúncio dos “Princípios Fundamentais” da República Federativa do Brasil e da própria Constituição (Título I). Especifica-se, de maneira didática, ao tratar dos “direitos sociais” (art. 6º e 7º) – quem sabe para repelir a tendência abstracionista e excludente da cultura jus política do País. Concretizasse, por fim, no plano da Economia e da Sociedade, ao buscar reger a “Ordem Econômica e Financeira” (Título VII), com seus “Princípios Gerais da atividade Econômica” (art. 170), ao lado da “Ordem Social” (Título VIII) e sua “Disposição Geral” (art. 193).” (DELGADO, 2007).

De um lado temos o empregado, o qual trabalha para obter a sua subsistência; de outro lado, o empregador, que possui custo de produção. Ou seja, não é por um acaso que a CF dá grande atenção ao direito do trabalho, o qual possui grande potencial de desenvolvimento social. Esse princípio não se restringe apenas ao art. 1º, 7º da CF, mas também está contido no artigo 170, dispondo normas que dão ênfase ao desenvolvimento econômico social.

De extrema importância ainda, a previsão do art. 170 da constituição Federal 1988, ao prever que a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa”, tendo por fim “assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social”, observados entre outros, os princípios da função social da propriedade, da defesa do meio ambiente, da redução de desigualdades regionais e sociais, da buscado pleno emprego. (GARCIA, 2017, pg-92)

As relações de trabalho já nascem com regulamentação; o texto constitucional, ampara de certa forma, ou seja auxilia na interpretação dos seus próprios princípios.

Já o princípio do não retrocesso social é um princípio social implícito; de acordo com esse princípio, o estado brasileiro não pode regredir nos avanços obtidos na área social. Pouco apreciado pela doutrina, é de grande aplicação prática E surpreende a todos, pois ele impede que um determinado direito social seja tirado do rol protetivo. Constitui um princípio autônomo, com eficiência própria. (FILETI, 2009).

Esse princípio foi criado na década de 90, quando a constituição começou a sofrer ataques nos direitos sociais, no intuito de se defender de ementas, entre outras ferramentas. Dentro dos direitos sociais, está o direito dos trabalhadores, direito a educação, entre os vários outros.

Apesar da falta de sistematização do assunto, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, considera-se como consenso conceitual que o princípio “é a vedação ao legislador de suprimir arbitrariamente a disciplina constitucional ou infraconstitucional de um direito fundamental social” (CUNHA, Jarbas Ricardo Almeida. O princípio da proibição do retrocesso social como norte para o desenvolvimento do direito à saúde no Brasil).

Em complemento, Canotilho ressalta que:

Significa que o núcleo essencial dos direitos sociais já realizados e efetivados através de medidas legislativas deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estatais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, anulem, revoguem ou aniquilem pura e simplesmente esse núcleo essencial. (2003, p. 340.)

Sarlet (2007) explica que o princípio constitucional do não retrocesso, no âmbito do direito brasileiro, está implícito na Constituição Federal de 1988, e decorre do princípio do Estado democrático e social de direito, do princípio da dignidade da pessoa humana, do princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras de direitos fundamentais, da segurança jurídica, da proteção da confiança, entre outros.

Este princípio foi desenvolvido na Alemanha e em Portugal, partindo do positivismo e da oposição da abstenção. A Carta Magna considera que este princípio constitucional está elencado no seu artigo 3º inciso II, que diz: “Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (...) II – garantir o desenvolvimento nacional” (BRASIL, 1988).

Dentro desse horizonte, há projetos que são danosos e ofensivos à mancha civilizatória expressa por esse princípio. Alguns exemplos são: a terceirização nas relações de trabalho, redução da maioria penal, o Congresso Nacional e a demarcação de terras indígenas, entre os demais. Porém, por que não podemos citar as horas *in itinere* como mais um exemplo de retrocesso social?

Ferreira (2015) disserta que as propostas legislativas apresentadas revelam dois horizontes bem definidos: caminhar em direção ao processo civilizatório de defesa à dignidade da pessoa humana e aos direitos sociais em respeito ao princípio constitucional do não retrocesso ou retorna à barbárie, onde a sociedade não é vista como detentora de direitos humanos e fica à mercê da instabilidade dos legisladores e da insegurança jurídica.

4 DA (IN)APLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA AOS CONTRATOS DE TRABALHO EM VIGOR E O RETROCESSO SOCIAL DAS NORMAS TRABALHISTAS

A lei 13.467/17 trouxe pontos negativos e positivos para os trabalhadores, porém a problemática que gira em torno deste estudo é se a mesma será aplicada aos contratos celebrados anteriores e posteriores a vigência da lei atual. Para chegar a tal resposta é necessário analisar o contexto da aplicação de lei da reforma trabalhista, se ela se aplica em sua integralidade, ou somente aos contatos posteriores a ela.

4.1 DA APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS DE TRABALHO

A reforma trabalhista foi mais benéfica para o empregador, conforme visto nos dispositivos arrolados ao longo deste estudo, do que para os trabalhadores, tendo em vista que ela auferiu alguns direitos que estiveram ao longo de décadas, ou seja ao longo de anos, sem proporcionar outros direitos em contrapartida.

Um ponto que vem sendo bastante debatido é (in) aplicabilidade da reforma trabalhista aos contratos de trabalho celebrados antes da reforma ou somente aos contratos posteriores à lei 13.467/2017.

Como se pode ver, há duas interpretações diferentes. A primeira a ser citada é aplicação aos contratos celebrados antes da sua vigência; nesse contexto, surge o debate da aplicação temporal da nova lei, de forma que estabeleça uma definição se a reforma e os conceitos legais se aplicam exclusivamente aos novos contratos empregatícios, ou se aplicam em um todo. Porém, para chegar a tal resposta, se deve analisar alguns pontos do sistema jurídico brasileiro, o qual prevê a aplicação imediata da lei ou preservar o princípio da irretroatividade. (MAGALHÃES, 2018).

O princípio da Irretroatividade da lei está previsto no art. 6º do decreto lei 4657/42, o qual possui o conceito de que, quando uma lei entra em vigor, ela não atinge os fatos pretéritos (fatos que já passaram antes dela entrar em vigor). Sendo assim, só atingirá os fatos futuros após a sua entrada em vigor. Salienta-se que o artigo 5º, XXXVI, da CRFB/88, resguarda que a lei não prejudicará o direito adquirido, e o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Segundo Jota (2018) há um ideal maior consagrado pela irretroatividade das leis, relacionado à segurança jurídica e à estabilização das relações sociais. Segundo ele, trata-se

de regra adotada no Brasil desde a Constituição de 1824 e repetida em todos os demais diplomas constitucionais, com exceção da Carta de 1937. Isso por que se tratava de uma Carte de cunho ditatorial e antidemocrático, que estabelecia a possibilidade de retroação dos atos normativos (JOTA, 2018).

Sendo assim, se recusa a ideia do direito retroagir as leis em situações que, por sua vez, já estão consolidadas, o que acarretaria a insegurança jurídica e discordância da capacidade da pacificação dos conflitos sociais. Registe-se que somente na lei penal, de acordo com o artigo 5º, no seu inciso XL, da CRBF/88, consta que a lei penal não retroagirá, exceto para beneficiar o réu.

Porém, de acordo com as doutrinas, a retroatividade da lei pode ser classificadas de três graus diferentes: retroatividade mínima, retroatividade média, e por fim retroatividade máxima, cada uma com o seu conceito derivado.

A retroatividade mínima, também chamada mitigada/temperada, é caracterizada quando a lei nova preserva os fatos anteriores, assim como os efeitos pendentes; porém atinge instantaneamente os efeitos futuros. No entanto, vale ressaltar que alguns doutrinadores ou seja autores, defendem a tese que a mesma não se enquadraria em um caso de retroatividade.

Dessa forma, de acordo com Roberto Carlos Gonçalves:

Não se verifica propriamente a retroatividade, o que ocorre é tão somente a aplicação imediata da lei nova, que por sua vez seria uma situação intermediária entre a retroatividade e a irretroatividade”. (GONÇALVES,, 2008, pag. 61.)

Porém de acordo com o Ministro Moreira Alves, em seu voto, no qual o mesmo cita Matos Peixoto, tais argumentos são inequívocos. Veja-se seu argumento, exposto em Recurso Ordinário: “Dúvidas não há de que, se uma lei alcança efeitos futuros de contratos celebrados anteriormente a ela, será essa lei retroativa porque vai interferir na causa, que é um ato ou fato ocorrido no passado. Nesse caso, a aplicação imediata se faz, mas com efeito retroativo⁹

O entendimento do ex-ministro do STF é que a norma irretroativa não alcança efeitos pendentes e futuros de atos constituídos sob a influência da lei velha, porém cada um com o sua compreensão.

Um exemplo que pode ser citado de retroatividade mínima que acontece na prática, é o contrato com previsão ao pagamento de juros visto que, ao limitar a cobrança de juros, não

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 – **Recurso Ordinário Trabalhista 0010004-64.2016.5.03.0087 0010004-64.2016.5.03.0087**. Relator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho, 2019. Disponível em: <<https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/820446022/recurso-ordinario-trabalhista-ro-100046420165030087-0010004-6420165030087?ref=serp>>. Acesso em 20/04/20.

decorreria sobre os juros já pagos e aqueles pendentes de pagamento, porém se aplicaria sobre as parcelas vincendas de juros, utilizada após a vigência da nova legislação (MAGALHÃES, 2018).

Na área trabalhista o TST reconheceu a tal concepção de acordo com a súmula 441¹⁰ no que diz a respeito: “O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011”.

Já o segundo grau seria a retroatividade média, que por sua vez é aquela que a lei não atinge os fatos anteriores, mas sim os seus efeitos que ainda não ocorreram, ou seja, os efeitos pendentes. Um exemplo é o contrato que possui uma prestação já vencida, mas que ainda não foi paga, o qual estaria sujeito a juros, sendo então o mesmo recalculado e ajustado de acordo com os juros atuais estabelecidos (RODRIGUES BIJES, 2013).

Por fim, a retroatividade máxima, conhecida também como restitutória, que é quando a lei nova vigente ataca fatos já consumados, ou seja, os atos pretéritos, violando e prejudicando o direito adquirido, ato jurídico perfeito e até mesmo a coisa julgada. (CUNHA, 2015).

A tal retroatividade fere a segurança jurídica, ferindo também os fatos que já se aniquilaram com o passado, ou seja, se encerraram, e não somente os fatos já consumados.

O Ministro Moreira Alves cita como exemplo a aplicação da retroatividade máxima através de uma lei francesa de 1793, na época da Revolução, que equiparou filhos legítimos e ilegítimos, determinando que todas as partilhas que já tivessem produzido seus efeitos seriam desconstituídas, procedendo-se à nova abertura da herança, que incluía os filhos ilegítimos. (Alves Moreira, 1998).

Outra interpretação de Moreira Alves:

O STF já decidiu, os dispositivos constitucionais, quando autoaplicáveis, exceto se expressamente determinarem que as suas normas alcançam os fatos consumados no passado (retroatividade máxima), só se aplicam para o futuro, podendo, nesse caso, ter eficácia retroativa mínima, por alcançarem também os efeitos, que se produzem posteriormente à promulgação da Constituição, embora decorrentes de fatos ocorridos anteriormente a ela, mas que persistem como causa produtora desses efeitos (RE 161320/RJ, Rel. Min. MOREIRA ALVES, J. 25/08/1998).

¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula -441. **JurisWAY**, Brasília, 25, 26 e 27 de set. de 2012. Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=31542>>. Acesso em: 15/04/20.

Outro exemplo importante a ser citado é a limitação dos juros bancários pela lei nova vigente, quando fosse estabelecido sobre a égide da lei velha que os juros já pagos deveriam retornar ao antigo devedor.

A tal retroatividade de grau máximo não é aceita pela doutrina majoritária, somente as teorias média e mínima são aceitas pela doutrina (RODRIGUES BIJOS, 2015). Outro ponto importante a ser ressaltado é que somente a constituição de 1937 acolheu a tal retroatividade (Máxima) possibilitando a edição de um Decreto-Lei regimentando situações pretéritas baseadas pelas decisões do Supremo Tribunal Federal transitada em julgado (MAGALHÃES, 2018).

O Supremo Tribunal Federal foi forçado a se manifestar; porém, não concordou com a aplicabilidade retroativa da lei, afastando até mesmo a retroatividade mínima. Assim é possível citar nesse sentido as decisões proferidas como ADI 493 já citada anteriormente, a RE 1883669 e RE 211304, dentre outros demais. No entanto o STF não se pronunciou sobre a matéria no âmbito trabalhista, outro sim nos contratos de natureza civil e de consumo.

Mas é de extrema importância verificar a sua aplicabilidade no âmbito trabalhista, desde o STF deu a entender que a sua tese predominante é a da inaplicabilidade da lei nova vigente a contratos anteriores, ainda que apenas ocorra resultados futuros.

É importante ser analisadas algumas especificações da lei trabalhista quanto a sua aplicação no tempo. Primeiramente, o direito do Trabalho possui natureza de ordem pública de acordo com o seu artigo 8º e 769 da CLT, de acordo com os quais a sua aplicação se dá independente da vontade das partes contratantes, porque a normas do direito do trabalhos protegem os interesse públicos, e não meramente os privados.

Eis o que versa o artigo 912 da CLT: “Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação” (BRASIL, 2017, p. 155).

Porém, no tocante, alguns doutrinadores possuem pontos de vista alternados, como por exemplo Miziara (2017), que defende que apenas as normas que teriam aplicação imediata são as normas de ordem pública.

Contudo BUENO (2012) defende que a lei de ordem pública sempre vai se aplicar aos contratos antigos.

De outra forma os contratos de trabalhos fazem surgir os contratos com força normativa Heterônomas são as impostas por agentes externos como Constituição, leis, entre outras (EDUCAÇÃO, PORTAL). Assim, esses contratos são derivados de um estatuto

jurídico básico composto por normas estatais, formando assim uma espécie de estatuto da profissão.

As tais mudanças atingiram o trabalhador não como contratante, mas sim como operário, o que justificaria a aplicação da lei nova a contratos antigos. (TREMÉR & CALCINI, 2018). Porém mesmo essa concepção traduzindo uma visão institucionalista não possui uma negativa de caráter contratual.

Nesse contexto em tela, há a necessidade de analisar o sistema de proteção ao trabalhador, e em si o direito adquirido. O direito adquirido é subdividido em duas espécies o sistema constitucional e o sistema legal, ambos com os seus conceitos derivados.

O direito adquirido constitucional adotado no Brasil está exposto na Constituição, que por sua vez, representa um nítido limite, não só para o julgador, mas também ao próprio legislador, que não poderá estabelecer elementos legais com efeito retroativo que lesem o mesmo. Já o direito adquirido legal permite que uma lei nova preveja sua efetiva aplicação retroativa, prevalecendo sobre os elementos legais que vedam a retroação normativa. A interpretação, portanto, seria que a proteção se destina ao julgador, e não ao legislador.

Em que pese no sistema trabalhista o legislador está vinculado ao constitucional, de forma que, se violar o direito a aplicação retroativa, acarretará a inconstitucionalidade. Com a análise da reforma trabalhista, a Medida Provisória 808/2017 propunha a aplicação imediata, até mesmo aos contratos anteriores.

O direito adquirido no ordenamento jurídico brasileiro é quando o direito passa a integrar o patrimônio do indivíduo, procedendo todos os requisitos solicitados pela lei, independentemente de ser executado pelo seu efetivo titular. Há a concepção que diferencia o direito adquirido da mera expectativa de direito, a qual ocorre quando o indivíduo não preencheu todas as lacunas, ou seja, os requisitos, mas está no processo a caminho de executá-las. Porém, há quem entenda que o mesmo direito compreende também a concepção do ato jurídico perfeito e a coisa julgada, ambos possuindo a proteção de um direito que já está finalizado, de forma perfeita, protegido pela ordem constitucional. (MAGALHÃES, 2018).

Partindo do ponto de vista da Reforma Trabalhista, a tal conclusão resultaria na aplicação da lei nova aos contratos em vigor, inclusive quanto a dispositivos que restringem direitos legalmente previstos, salvo em hipóteses em situações jurídicas semelhantes, ou em que esses direitos estejam previstos no próprio contrato de trabalho (IBIDEM).

Assim concluindo, a primeira interpretação quanto à aplicação da reforma trabalhista no tempo, ela é aplicável aos contratos celebrados antes da vigência da nova lei, possuindo

aplicação imediata, ainda que a mesma venha suprimir direitos. Porém a segunda interpretação doutrinária a ser citada é que boa parte da doutrina entende que há a inaplicabilidade em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

A lei 13.467/17, publicada no dia 14 de junho de 2017, não trouxe na sua redação normas de direito intertemporal; já o artigo 2º da medida provisória 808/17, publicada poucos dias após a vigência da reforma trabalhista, dispõe que a mesma se aplica na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes. Porém, o texto da tal medida não solucionou o caso de forma satisfatória, devendo o analisador da mesma socorrer-se às normas intertemporais previstas na Constituição federal e lei de introdução às normas do direito brasileiro, lei 4.657/42 (NETO; WENZEL, 2018).

Como supracitado anteriormente, o artigo 1º e o 6º do decreto lei 4.657/42 aos quais regulam a lei no tempo, a tal lei estabelece que o ato jurídico perfeito é o ato já consumado. Lembrando que o artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal da carta maior, a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

De acordo com a doutrina:

Na expressão ‘ato jurídico perfeito’, o vocábulo ‘perfeito’ tem o sentido de ‘acabado’, ‘que completou todo o ciclo de formação’, ‘que preencheu todos os requisitos exigidos pela lei’. Não o sentido de ‘irrepreensível’, ‘íntegro’, embora os dois sentidos tenham pontos de contato. Se o ato se completou, na vigência de determinada lei, nenhuma lei posterior pode incidir sobre ele, tirando do mundo jurídico, porque ‘perfeição’, aqui, é sinônimo de ‘conclusão’ CRETELLA JÚNIOR, 1998. p. 460).

Já para Plácido e Silva o direito adquirido:

Tira sua existência dos fatos jurídicos passados e definitivos, quando o seu titular os pode exercer. No entanto, não deixa de ser adquirido o direito, mesmo quando seu exercício dependa de um termo prefixo ou de uma condição preestabelecida inalterável ao arbítrio de outrem. Por isso sob o ponto de vista da retroatividade das leis, não somente se consideram adquiridos os direitos aperfeiçoados ao tempo em que se promulga a lei nova, como os que estejam subordinados a condições ainda não verificadas, desde que não se indiquem alteráveis ao arbítrio de outrem SILVA, 1984. p. 77/78).

Portanto, de acordo com as análises sobre o direito adquirido, se chegamos à conclusão de que o mesmo está ligado à segurança jurídica, e de que este funciona como um empecilho à retroatividade. Consequentemente, a regra é a da não retroatividade da lei, de acordo com Analdo Sussekind: “Ela não se aplica controvérsias concernentes às situações jurídicas definitivamente constituídas antes de sua entrada em vigor” (SUSSEKIND et al., 2005, p. 170).

Desta maneira não há o que se falar, uma vez que os contratos de trabalhos encerrados possuem efeitos sobre a lei velha, ou seja a lei anterior está será aplicada, e não a lei atual vigente. É a jurisprudência, por exemplo, a seguir exposta:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. CELPE. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONTRATAÇÃO ANTERIOR ÀS VIGÊNCIAS DAS LEIS Nº 13.429/2017 E 13.467/2017. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 331 DO TST. Constatando-se que a contratação do trabalhador por empresa de terceirização se deu em momento anterior às vigências das Leis n.º 13.429/2017 e 13.467/2017, prevalece a lógica da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, impondo-se, em tais situações, o reconhecimento da ilicitude do negócio jurídico firmado entre a tomadora e a prestadora de serviços, sempre que se evidenciar que a mão de obra contratada desenvolvia atividades que se confundem com o objeto social da tomadora. Ressalte-se que embora não existisse lei específica alusiva à terceirização trabalhista, havia norma jurídica no sistema legal, consolidada no aludido verbete sumular. E a aplicação da jurisprudência, diante da falta de disposição legal, acha-se expressamente autorizada pelo ordenamento jurídico positivo, como método de colmatação de lacunas na norma jurídica, como se extrai dos arts. 8.º, da CLT, e 4º e 5º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. No caso em tela, considerando que o contrato do Autor vigorou de 16/06/1997 até 01/11/2016 - antes, portanto, das vigências das Leis n.º 13.429/17 e 13.467/17 - e evidenciando-se do acervo probatório que, embora contratado formalmente por outra empresa, o Reclamante exercia atividades próprias dos objetivos finais da CELPE, é forçoso concluir pela formação do vínculo de emprego diretamente com esta última Empresa, na condição da Tomadora dos Serviços. Diante desse quadro, a interpretação a ser conferida ao art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/95 não permite colisão com os preceitos constitucionais do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV, da Constituição da República), que é basilar na persecução de uma ordem social justa, mediante o primado do trabalho (CR, art. 193). A ordem econômica deve sujeitar-se aos ditames da justiça social, atendendo à função social da propriedade como princípio (CR, art. 170, *caput* e inciso III). Observe-se, inclusive, que esta interpretação para o referido dispositivo legal está afinada com a pacificação trazida no IUJ Nº 0000217-31.2015.5.06.0000. Mantida, pois, a decisão de primeiro grau. Recurso Ordinário improvido¹¹.

CONTRATO DE TRABALHO COM VIGÊNCIA ANTERIOR À LEI Nº 13.467/17. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. INVALIDADE. Até a vigência da lei nº 13.467/17 (art. 611-A, III, da CLT), não se admitia a supressão ou redução, via instrumento coletivo, do tempo para alimentação e descanso minimamente garantido por lei, por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança 194 Artigos Reforma Trabalhista IV do trabalho, assegurado por norma de ordem pública e, por isso, não passível de transação. Nesse sentido a súmula 437, II, do colendo TST¹².

¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Processo n. 0000868-91.2015.5.06.0411 do TRT-6**. Justiça do Trabalho, Relator Eneida Melo Correia de Araújo, 23 de abril de 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/84288238/processo-n-0000868-9120155060411-do-trt-6>>. Acesso em 15/04/20.

¹² MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho 3ª R. – 2ª T. – **RO 0010703-29.2017.5.03.0052** - Relator Antônio Carlos Rodrigues Filho. Belo Horizonte, 19 de dez. de 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/205328604/trt-2-judiciario-23-08-2018-pg-21691>>. Acesso em 23/04/20.

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NOS 13.015/2014, 13.105/2015 E 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. INVALIDADE. Nos termos do item II da Súmula nº 437 do TST, é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. Recurso de revista conhecido e provido. II. AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. Diante do provimento do recurso de revista, para reconhecer a invalidade da redução do intervalo intrajornada, por norma coletiva, com a determinação de retorno dos autos ao Tribunal de Origem, resta prejudicado o exame do presente apelo.¹³

Conseqüentemente, não há qualquer controvérsia acerca dos contratos celebrados sob a égide da lei 13.467/17 e a ela se submeteram; o ponto importante e que vem sendo bastante debatido são os contratos celebrados antes da reforma da lei, que ainda estão vigentes, gerando efeitos jurídicos.

Dentre os principais argumentos da não aplicação da lei aos contratos anteriores celebrados, está a afronta ao direito adquirido e o ato jurídico perfeito, garantidos pela CF.

Nessa continuidade :

Aceitar a aplicabilidade da lei nova com o contrato de emprego já pactuado é alterar as regras do jogo com o campeonato em curso. Vulnera a segurança jurídica e a boa-fé. (...) Ainda que não exista mais a norma jurídica ou tenha sido alterada por meio dela o entendimento aplicado, tal fato não pode ensejar a aplicabilidade imediata nos contratos já firmados e vigentes na área trabalhista, posto que, o direito já foi assegurado no momento da contratação e no transcurso do pacto laboral e este direito não pode ser suprimido por não mais existir aquela norma jurídica (VIEIRA JÚNIOR, 2018, p. 35-37).

As alterações da lei 13.467 são inaplicáveis aos fatos que ocorreram até o dia 10 de novembro de 2017, visto que a relação material jurídica referentes findou antes do início da sua vigência. Somente terão aplicação as situações fática e jurídicas a partir do dia 11 de novembro de 2017, dia que passou a vigorar a lei nova.

Nascimento (2006) entende que:

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo Nº TST-ARR-1002708-77.2015.5.02.0461**. Portal da Justiça, Brasília, Relator Alberto Bresciani, 26 de junho de 2019. Portal da Justiça. Disponível em: <<http://portaljustica.com.br/acordao/2350579>>. Acesso em 20/04/20.

São duas as regras básicas que resolvem os problemas de eficácia da lei trabalhista no tempo: o princípio da irretroatividade e o princípio do efeito imediato (CF, art. 5º, § 1º). Como a elaboração de leis é constante, surgem novas leis atritando-se com as existentes. A lei posterior revoga a anterior, de acordo com conhecido princípio jurídico válido também para o direito do trabalho. A revogação é expressa ou tácita; a primeira, quando literal no texto novo; a segunda, quando, embora não expressa, a revogação é depreendida, porque a matéria da lei nova é conflitante com a lei antiga. É postulado jurídico a irretroatividade, a lei nova não se aplica aos contratos de trabalho já terminados. Acrescente-se que nem mesmo aos atos jurídicos já praticados nos contratos de trabalho em curso no dia do início da sua vigência. No entanto, de acordo com o princípio do efeito imediato, quando um ato jurídico, num contrato em curso, não tiver sido ainda praticado, o serão segundo as regras da lei nova. Efeito imediato quer dizer, portanto, que, entrando em vigor, a lei se aplica, imediatamente, às relações de emprego que se acham em desenvolvimento (NASCIMENTO, 2006, p. 65)

DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI nº 13.467/17. CONTRATOS DE TRABALHO EM CURSO. OBSERVÂNCIA DO DIREITO ADQUIRIDO. HORAS IN ITINERE. A Lei nº 13.467/2017, comumente denominada "Lei da Reforma Trabalhista", ao alterar diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e tem aplicação imediata e geral a partir de sua vigência, respeitado contudo, o direito adquirido dos empregados que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos antes da entrada em vigor da referida lei e daqueles, cujos contratos de trabalho estavam vigentes antes da publicação da referida norma. Reforça este entendimento precedente do Supremo Tribunal Federal contido no julgamento do AI.292.979-ED/RS. Rel. Min. Celso de Melo, 2ª Turma, DJ 19.12.2002: "Os contratos submetem-se, quanto ao seu estatuto de regência, ao ordenamento normativo vigente à época de sua celebração. Mesmo os efeitos futuros oriundos de contratos anteriormente celebrados não se expõem ao domínio normativo de leis supervenientes. As consequências jurídicas que emergem de um ajuste negocial válido são regidas pela legislação em vigor no momento de sua pactuação. Os contratos - que se qualificam como atos jurídicos perfeitos (RT 547/215) - acham-se protegidos, em sua integralidade, inclusive quanto aos efeitos futuros, pela norma de salvaguarda constante do art. 5º, XXXVI, da Constituição da República. Doutrina e precedentes. - A incidência imediata da lei nova sobre os efeitos futuros de um contrato preexistente, precisamente por afetar a própria causa geradora do ajuste negocial, reveste-se de caráter retroativo (retroatividade injusta de grau mínimo), achando-se desautorizada pela cláusula constitucional que tutela a intangibilidade das situações jurídicas definitivamente consolidadas. Precedentes. No mesmo sentido a doutrina do Ministro Luís Roberto Barroso (in: "Em algum lugar do passado. Segurança jurídica, direito intertemporal e o novo Código Civil"): "A garantia contra a retroatividade da lei prevista no art. 5º, XXXVI, da Constituição, impede que os contratos, mesmo aqueles de trato sucessivo, ou quaisquer outros atos jurídicos perfeitos, sejam afetados pela incidência da lei nova, tanto no que diz respeito à sua constituição válida, quanto no que toca à produção de seus efeitos, ainda que estes se produzam já sob o império da nova lei...". Neste diapasão, o direito assegurado aos contratos de trabalhos dos empregados que estavam em curso quando da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 (em 11.11.2017), ao cômputo na jornada de trabalho, do tempo dispendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno (horas in itinere), por qualquer meio de transporte, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, quando o empregador fornecer a condução, continua existindo, mesmo no período posterior a 10.11.2017, face a observância do direito adquirido dos empregados¹⁴.

¹⁴ TRT da 3.ª Região. **Recurso Ordinário 0011539-82.2017.5.03.0090**. Relator: Sercio da Silva Peçanha, Disponibilização: 05/10/2018, Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/637200260/recurso-ordinario-trabalhista-ro-115398220175030090-0011539-8220175030090?ref=serp>>. Acesso em 15/04/20.

Inúmeros são os contratos de trabalhos que possuem várias cláusulas, as quais são de fontes normativas distintas e heterônomas que foram pactuadas antes da reforma e que continuam gerando efeitos.

Com a publicação da nova CLT, um conflito importante se estabelece: as situações ocorridas a partir do dia 11 de novembro de 2017 devem ser aplicadas com as cláusulas já existentes ou com as alterações ocorridas com a nova lei as no seu contexto contratual?

Salienta-se que não há direito adquirido para cláusula individual ou integral, independente da origem que ela é regulamentada. Sendo assim, é incorreto afirmar que as alterações da reforma trabalhista não se aplicariam aos contratos de trabalhos em vigor, na sede do direito material do trabalho, ou seja individualmente ou coletivamente.

A norma jurídica do direito do trabalho, possui um vasto acervo de fontes. Quanto à origem, ela é subdividida em (a) fontes estatais- leis, sentenças normais, ou seja, são emanadas do Estado e divididas em legislativa, jurisdicional e administrativa ; (b) Extraestatais ou não estatais, emanadas de outras organizações, e não da empresa (contrato de trabalho, regulamento da empresa, etc). São subdivididos em (1) profissionais ou negociais- que são ajustadas e estabelecidas pelos empregados interessados (convenção e acordo coletivo de trabalho) ; (2) quando a vontade das pessoas ou consuetudinária – voluntárias proveniente da sociedade, dos usos costumes (contrato de trabalho, convenção e acordo, etc.) e por fim a (3) Doutrinária ou imperativa, formada pela Constituição, pelas leis, etc. (EDUCAÇÃO PORTAL).

Assim sendo, a resposta está na origem da cláusula normativa do contrato individual do trabalho, em que pese o mesmo possui várias cláusulas com fontes normativas diversas, no mais tardar, trata-se do princípio da aderência contratual, ou seja, a inalterabilidade contratual lesiva.

Delgado (1999) explica que preceitos normativos e cláusulas contratuais tendem a aderir ao contrato de trabalho com intensidade e extensão temporais diferenciados. Segundo ele, essa aderência pode ser relativa ou absoluta, havendo tendência de ser relativa a aderência às normas jurídicas, enquanto que absoluta tende a ser a aderência às cláusulas.

De acordo com Delgado (1999) essas cláusulas não podem ser suprimidas, a menos que a supressão não provoque qualquer prejuízo ao empregado, conforme o art. 468, CLT. Na medida em que a jurisprudência tem negado caráter de norma jurídica aos preceitos componentes de regulamentos empresariais, considerando-os meras cláusulas normativas,

também os preceitos desse tipo de diploma submetem-se à regência-padrão aplicável às cláusulas, isto é, o critério do art. 478 da CLT.

Primeiramente, é interessante fazer a análise do artigo 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 2017, p. 76).

Portanto, não há a possibilidade de alterar um contrato de trabalho que venha a prejudicar o trabalhador, e essas alterações poderiam gerar um possível dano, ou seja, perda de direitos. O contrato de trabalho só poderá ser alterado se houver melhora, caso contrário ele não poderá ser modificado.

O tal princípio possui origem no direito civil da inalterabilidade dos contratos, ou seja, a famosa expressão *pacta sunt servanda*, a qual vem do latim, e significa que os contratos e obrigações devem ser respeitados e cumpridos obrigatoriamente (LOPES, 2017).

Se o empregado concordar com essas mudanças no contrato, será possível a modificação do mesmo? Depende ; se a modificação não lesar a proteção do empregado, sim ; porém, se ela lesar de acordo com o princípio da irrenunciabilidade, o empregado não pode abrir mão da proteção que lhe é conferida.

Porém, o tal princípio não impede as alterações trabalhistas, mas restringe as alterações nas quais os empregados são prejudicados de alguma forma. Mas vale lembrar que o empregador possui o poder para gerenciar o seu negócio, o chamado *jus variandi* (pequenas alterações nas cláusulas do contrato de trabalho que podem ser impostas ao empregado) ; portanto, ele pode impor essas pequenas alterações, as quais não atrapalhem o empregado. (CUNHA,2018).

O *jus variandi* é bastante discutido na doutrina atualmente, ou seja, judicialmente, verificando se determinada modificação foi ou não em decorrência do mesmo, e se aquela obrigação poderia ser imposta, como por exemplo o horário de trabalho, que pode ser imposta pelo empregador. Quando a alteração foi maior, podemos chamar de alteração contratual lesiva.

A alteração contratual lesiva possui dois requisitos, de acordo como artigo 468 da CLT. O primeiro requisito a ser citado é o consentimento do empregado, ou seja, tem que haver concordância mútua entre as partes. O segundo requisito é a ausência de prejuízo, sendo ele direta ou indiretamente de qualquer natureza ; assim, lesando um desses requisitos

supracitados acima, não será possível realizar as alterações do contrato uma vez que, sem os devidos requisitos, não produzirá efeitos. (PANTALEÃO FERREIRA, 2015).

Logo, quando a cláusula for originária de uma norma jurídica contratual, decorrente do mútuo consentimento, ou que tenha sido criada por um ato unilateral do empregador, será aplicado a norma mais benéfica, ou seja, o princípio da inalterabilidade contratual dos trabalhadores (art. 468 CLT, Súmula 51, TST). Portanto, para aplicação de qualquer exigência imposta pela lei nova 13.467 que colida com a determinada cláusula normativa, deve ser verificado o princípio protetor, da condição mais benéfica, aplicando o direito adquirido. (NETO & WENZEL, 2018).

Porém, se a cláusula individual for originária de uma norma jurídica coletiva, deve ser aplicada a regra de vigência temporal no prazo máximo de dois anos, sendo vedada a ultratividade, a qual está prevista no seu artigo 614, § 3º, da CLT. Portanto ela só será válida até o momento da vigência do dispositivo da qual ela é originária. Esta cláusula também é válida de aplicação nas sentenças normativas, de acordo com o PN 120 do TST, e o artigo 868, § único da CLT:

Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

Parágrafo único - O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos (BRASIL, 2017, p. 145).

Afinal a cláusula individual é decorrente de uma norma legal, e a explicação é de que a norma é válida de acordo com a sua vigência, aplicando-se o denominado princípio da legalidade (art. 5º, II, CF; art. 912, CLT).

Verifica-se que a aplicação da reforma trabalhista, em alguns casos, fere o princípio da inalterabilidade contratual lesiva que, por sua vez, é aplicada sem a análise adequada, ou seja, não possuindo a tal verificação correta, não há como saber se a mesma será benéfica ou prejudicial ao trabalhador, assim gerando há inaplicabilidade contratual.

4.2 INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA NO DIREITO DO TRABALHO: CONFLITO ENTRE O ART. 4º DA CLT E O ART. 58, § 2º DA CLT

Trabalhai, porque a vida é pequena e não há para o tempo demora!
Não gasteis os minutos sem pena! Não façais pouco caso das horas!"
(Olavo Bilac)

Como é do entendimento de todos, no dia 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a lei 13.467 de 13 de junho de 2017, a qual foi aprovada alterando a CLT em vigor até então, a fim de regular as relações de trabalho. Dentre as variadas alterações feitas pela nova lei da reforma trabalhista, está o tempo à disposição, ou seja, o tempo de deslocamento, mais conhecida como a famosa chamada horas *in itinere* (ZORATTO, 2018).

As horas *in itinere* são as horas de deslocamento de casa ao local de serviço, que antes da reforma era considerada tempo à disposição do empregador. Por exemplo, se demorasse 1 hora pra chegar ao trabalho, e mais 1 hora para voltar para casa, essas horas seriam computadas como hora extra, ou o empregador descontaria da jornada de trabalho. Porém, para ser válida, ela deve preencher alguns requisitos legais. O primeiro requisito determinava que a empresa deveria ser em um local de difícil acesso; portanto não era qualquer empresa que pagava essas horas. O segundo requisito era não haver transporte público; portanto, não teria esse meio para o empregado se deslocar. O terceiro e último requisito era a empresa fornecer esse transporte; preenchendo esses três requisitos todo serviço seria computado como horas em itinerário.

Com a reforma trabalhista houve a alteração do artigo 58, § 2º da CLT vejamos:

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

[...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 2017, p. 25).

Constata-se que o tempo que o empregado gastava de sua casa até seu efetivo local de trabalho, inclusive no retorno para sua casa, ainda que o local seja de difícil acesso e não seja servido por transporte público, ou que o transporte seja fornecido pela empresa, não poderá mais ser computado como tempo à disposição de seu empregador, portanto as horas *in itinere* deixaram de existir.

Porém, em uma análise sistemática, vejamos que não é bem assim; há inúmeras formas e fundamentos para reconhecer o tempo à disposição do empregado, ou seja contrariando o tal artigo referido, uma vez que superando em sua integralidade.

Primeiramente estabelecemos que o princípio é apenas uma questão de análise e interpretação. Em que pese o artigo 4º da CLT¹⁵, no qual a própria norma se contradiz.

Como se pode ver no artigo exposto não há qualquer menção ao tempo gasto com transporte ou deslocamento da residência para o trabalho, de modo que aí temos a primeira contradição e incompatibilidade sistêmica, ou seja uma incoerência, isto é, cujas premissas não se coadunam com a respectiva conclusão, visto que o artigo da 4º da CLT, uma norma que estabelece uma regra geral é incompatível com o artigo 58, § 2º.

Logo, se fôssemos aplicar uma análise de características gramaticais e sintáticas no texto propriamente dito, a quem defende que deve ser aplicado na integralidade o artigo 58, § 2º, seria possível sustentar a tese de que o artigo 4º, em seu parágrafo 2º, ao não excluir o tempo gasto com transporte, está reconhecendo que o período de deslocamento integra o contrato de trabalho e deve ser considerado como à disposição do empregador, conforme afirmado no caput do artigo. Permanecendo assim a regra geral *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus* (onde a lei não distingue, não pode o intérprete distinguir) (JANON & GARCIA, 2018).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia comentou a respeito:

A jornada de trabalho significa o número de horas diárias de labor. Na realidade, são computadas na jornada de trabalho não só o tempo efetivamente trabalhado, mas também o tempo à disposição do empregador.

Em consonância com o art. 4º da CLT, considera-se como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

O art. 58, §2º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, prevê que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Deixam de ser devidas, assim, as horas in itinere ou de trajeto.

[...]

Reitere-se que se considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição expressamente consignada (GARCIA, 2018, p. 69-70).

O doutrinador José Cairo Junior também pontuou:

¹⁵ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. DispTronível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 29/04/19.

A jornada de trabalho representa a quantidade de energia horária despendida pelo trabalhador, por dia, semana, mês ou ano, enquanto estiver à disposição do empregador, ainda que não esteja efetivamente trabalhando.

Assim, é de grande importância determinar os momentos em que o empregado se encontra à disposição do empregador, ainda que sem trabalhar efetivamente, por esse período deve ser devidamente remunerado.

A Lei da Reforma Trabalhista alterou a CLT ao introduzir o §2º ao art. 4º da CLT excluindo da jornada de trabalho o tempo em que o empregado, ainda que no interior do estabelecimento, busca proteção pessoal ou para executar atividades pessoais (CAIRO JUNIOR, 2018 p. 631).

Já para o Ministro Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Novaes Delgado:

À eliminação das horas *in itinere* do ordenamento jurídico não afeta, entretanto, o conceito de tempo à disposição no ambiente de trabalho do empregador e, por consequência, de duração do trabalho. Embora a má redação do novo texto do § 2º do art. 58 da CLT eventualmente induza à compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial, tal interpretação gramatical e literal conduziria ao absurdo - não podendo, desse modo, prevalecer (DELGADO e DELGADO, 2018, p. 122).

Vale lembrar que os seis primeiros artigos da CLT são os artigos essenciais, que definem a consolidação da lei do trabalho para a interpretação dos demais preceitos, devendo os mesmos serem seguidos como base. Veja-se o artigo 1º, que institui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho; o artigo 2º, que apresenta o conceito de empregador; o artigo 3º, que apresenta o conceito de empregado; o artigo 4º, que dispõe acerca do tempo à disposição; o artigo 5º, que trata da igualdade salarial; o artigo 6º e último, que dispõe acerca do local de trabalho. Portanto fica claro que é o artigo 58 § 2º que contraria o artigo 4º da CLT, uma vez que é impossível contrariar os elementos estruturais definidos pelos artigos fundamentais (JANON; GARCIA, 2018).

Não é apenas o artigo supracitado acima que não coincide com os preceitos de interpretações sistemáticas do artigo 58 § 2º da CLT, a diversas outras doutrinas, para chegarmos à conclusão que sim as horas *in itinere* devem ser consideradas tempo à disposição do empregador, sendo ele rural ou urbano, preenchendo os requisitos legais, sendo o local de difícil acesso, não havendo transporte público para a deslocação ou que utilize o transporte fornecido pelo empregador, o tal artigo não se sustenta diante do princípio constitucional que veda o retrocesso social.

4.3 DA (IN)APLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA AOS CONTRATOS DE TRABALHO EM VIGOR E O RETROCESSO SOCIAL DOS DIREITOS TRABALHISTAS: O CASO DAS HORAS IN ITINERE

Como visto anteriormente, a Lei 13.467/17 só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a sua vigência; porém outro ponto relevante de ser estudado, que afasta a redação do artigo 58, § 2º, da CLT é o princípio da vedação do retrocesso social.

Os direitos fundamentais expressos na Constituição Federal de 1988, no seu artigos 6º ao 11º, no rol de direitos fundamentais sociais, na sua ordem social previstos nos artigos 193 a 232, dispõem que a função do Estado é garantir e concretizar esses direitos, para que a sociedade possa gozá-los sem correr o risco de retroceder no tempo, sem que as conquistas concretizadas voltem no tempo (BÜHRINGA, 01).

O tal princípio traz uma visão trágica da revolução francesa, de que só poderemos avançar nos direitos humanos e olhar para o futuro na implementação de novos direitos humanos, se caminharmos juntamente com aquilo que já foi positivado; ou seja, estabelecido um grau de positivação, não é possível retroceder. Foram lutas e lutas para se chegar até aqui, com igualdade, liberdade, fraternidade, não podendo abrir mão desses institutos já positivados para seguir num novo caminho (Häberle, 1990).

Para Canotilho (2004) os direitos fundamentais devem ser dotados de garantias e estabilidade em relação as conquista já alcançadas pela sociedade em relação ao legislador Para ele os direitos são subjetivos, de natureza negativa, ou seja, o estado não pode suprimi-los, aplicando-se a vedação ao retrocesso de forma estrita principalmente para os direitos sociais (saúde, educação) ligados também aos princípios da confiança legítima e da segurança legítima; portanto, se esses direitos já estão positivados, estáveis no ordenamento jurídico, o legislador infraconstitucional não pode reduzir, reprimir, ou retroceder.

Assim, acerca do princípio da vedação do retrocesso, adverte Luis Roberto Barroso:

Este princípio, que não é exposto, mas decorre do sistema jurídico-constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido. Nessa ordem de ideias, uma lei posterior não pode extinguir um direito ou garantia, especialmente os de cunho social, sob pena de promover um retrocesso, abolindo um direito fundado na Constituição. O que se veda é o ataque à efetividade da norma, que foi alcançado a partir de sua regulamentação. Assim, por exemplo, se o legislador infraconstitucional deu concretude a uma norma programática ou tornou viável o exercício de um direito que dependia de sua intermediação, não poderá simplesmente revogar o ato legislativo, fazendo a situação voltar ao estado de omissão legislativa anterior (BARROSO, 2001. p. 158-159).

Portanto, o princípio impede a supressão dos direitos sociais, como foi o caso da eliminação das horas *in itinere* na reforma da lei trabalhista, gerando prejuízo especificamente para os trabalhadores, tratando-se de uma consequência da estrutura fundadora consagrada no artigo 1º, inciso III, artigo 5º, § 1º e § 2º, e no artigo 7º, *caput*, todos da Carta Magna, os quais possui incidência com o artigo 26 do Pacto San José da Costa Rica, ratificado pelo Brasil pelo Decreto 678/92. (JANON & GRACIA, 2018).

Tanto a doutrina quanto a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal reconhecem e identificam que o princípio da vedação do retrocesso social é um princípio implícito na Constituição da República.

Conforme Lenio Streck:

Neste ponto adquire fundamental importância a cláusula implícita de proibição de retrocesso social, que deve servir de piso hermenêutico para novas conquistas. Mais e além de todos os limites materiais, implícitos ou explícitos, esse princípio deve regular qualquer processo de reforma da constituição. Nenhuma emenda constitucional, por mais que formalmente lícita, pode ocasionar retrocesso social. Essa cláusula paira sobre o Estado Democrático de Direito como garantidora de conquistas. Ou seja, a Constituição, além de apontar para o futuro, assegura as conquistas já estabelecidas. Por ser um princípio, tem aplicação na totalidade do processo aplicativo do Direito (STRECK, 2004. pág.706).

É importante destacar que a suprema corte já identificou, de forma expressa, que a vedação do retrocesso social se aplica aos direitos trabalhistas. No julgamento em que se discutia a recepção do artigo 384 da CLT, o Ministro Celso de Mello defendeu a força supra normativa da cláusula que vedava o retrocesso Social, sustentado que: “Como se sabe, 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”¹⁶.

O decano sustenta a tese de que:

Na realidade, a cláusula que proíbe o retrocesso em matéria social traduz, no processo de sua concretização, verdadeira dimensão negativa pertinente aos direitos sociais de natureza prestacional, impedindo, em consequência, que os níveis de concretização dessas prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser reduzidos ou suprimidos.¹⁷

¹⁶ SANTA CATARINA. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 658.312**. Relator: Min. Dias Toffoli. Florianópolis, 27 de novembro de 2014. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7708619>. Acesso em 15/04/20.

¹⁷ STF – Idem

Um ponto interessante de ser citado é que no acórdão, o qual possuía como relatora a ministra Kátia Magalhães Arruda, o TST confirmou reconhecendo que o direito às horas *in itinere*, está protegido pelo princípio da vedação do retrocesso social, já que a remuneração do tempo à disposição do empregador faz parte da realidade do trabalhador.

[...] o art.7º. da Constituição Federal revela-se como uma centelha de proteção ao trabalhador a deflagrar um programa ascendente, sempre ascendente, de afirmação dos direitos fundamentais. Quando o caput do mencionado preceito constitucional enuncia que irá detalhar o conteúdo indisponível de uma relação de emprego, e de logo põe a salvo 'outros direitos que visem à melhoria de sua condição social', atende a um postulado imanente aos direitos fundamentais: a proibição de retrocesso.¹⁸

Tendo como fundamentação legal do voto condutor o art. 7º, caput da Constituição Federal, prevê as garantias fundamentais para a melhores condições sociais de vida dos trabalhadores, sendo eles urbanos ou rurais, ou seja, sem distinção, positivando assim o princípio da proteção, o qual é um dos principais princípios que rege o direito trabalhista, se desdobrando, assim, o princípio do não retrocesso social.

Com a análise de artigos, livros, jurisprudências, enfim, do vasto acervo que foi estudado e exposto ao decorrer do caso em tela, chega-se à conclusão de que as horas *in itinere* continuam sendo devidas a todos os trabalhadores, sendo eles rurais ou urbanos, tendo em vista que a aplicação do artigo 58, parágrafo 2º da CLT não se sustenta diante do princípio constitucional que veda o retrocesso social.

¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo N° ED-AgR-AIRR-0000184-47.2014.5.24.0106**. Relatora Kátia Magalhães Arruda. Brasília, 12 de dez. de 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/164096314/processo-n-0000184-4720145240106-do-tst>>. Acesso em: 15/04/20.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho traz consigo o estudo da reforma trabalhista, em que pese as horas *in itinere*, as quais deixaram de existir com a aplicação da lei nova 13.467/17, que dispõe que o trabalhador não terá mais direito ao pagamento dessas horas. Porém a discussão que se propaga é se a lei se aplica a todos os contratos de trabalho vigentes ou só àqueles celebrados antes da sua vigência.

Com a presente análise do caso por meio das pesquisas na doutrina, na legislação e na jurisprudência, enfim, por meio de vasto acervo para chegar a tal conclusão, tem-se que a lei 13.467/17 não se aplica aos contratos de trabalho celebrados antes de sua vigência; tal inaplicabilidade vem justificada em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, sendo que a lei nova não trouxe normas de direito intertemporal. Assim, foi necessário analisar as normas previstas na Constituição Federal de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Lei 4.657/42), ou seja, a aplicação da lei no tempo.

O ato jurídico perfeito, que é o ato já consumado, o direito adquirido está ligado a um obstáculo: a retroatividade da lei. Portanto quando um contrato de trabalho foi encerrado, e produziu efeitos sob a égide da lei anterior, a lei antiga será aplicada; o principal argumento aqui é o desrespeito do direito adquirido, e ao ato jurídico perfeito, os quais são garantidos pela Constituição Federal.

Salienta-se que a lei 13.467 é inaplicável para relações jurídicas materiais que findaram antes da sua vigência, ou seja, aos fatos que ocorreram até o dia 10 de novembro de 2017. Assim, somente serão aplicadas a partir do dia 11 de novembro de 2017, no dia da sua vigência, sendo assim aplicadas de forma direta e imediata. Portanto a lei se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a sua vigência.

Inúmeros são os contratos de trabalho que possuem várias cláusulas, que são de fontes normativas distintas e heterônomas; lembre-se que não há direito adquirido para cláusula individual ou integral, independente da origem em que ela é regulamentada. Assim, é necessário analisar a origem normativa da cláusula do contrato individual de trabalho, o qual possui cláusulas e fontes normativas diversas, tratando-se do princípio da aderência contratual, ou seja, a inalterabilidade contratual lesiva.

Portanto, não há a possibilidade de alterar um contrato de trabalho que venha a prejudicar o trabalhador; só poderá ser alterado se houver melhora. Porém, o princípio não impede as alterações trabalhistas, apenas restringem as modificações no qual o empregado venha a ser lesado, lembrando que o empregador possui o poder para gerenciar o seu negócio,

o chamado *jus variandi*, que são pequenas alterações nas cláusulas do contrato de trabalho que podem ser impostas ao empregado.

A alteração contratual lesiva possui dois requisitos: o primeiro requisito é o consentimento do empregado ; o segundo requisito é a ausência de prejuízo. Logo, quando a cláusula for originária de uma norma jurídica contratual, a qual for decorrente do mútuo consentimento, será aplicada a norma mais benéfica, ou seja o princípio da inalterabilidade contratual. Portanto, em qualquer imposição pela lei nova que colida com esta cláusula, há de se observar e respeitar os princípios, aplicando o direito adquirido. Porém, se a cláusula individual for originária de uma norma jurídica coletiva, deve ser aplicada a regra de vigência temporal no prazo máximo de dois anos, sendo vedada a ultratividade e validada no período de sua sua vigência (princípio da legalidade) pelo instrumento originário legal.

A modificação do artigo 58, § 2º da CLT, que trata do tempo que o empregado gasta de sua casa até seu efetivo local de trabalho, inclusive no retorno para sua casa, ainda que o local seja de difícil acesso e não seja servido por transporte público, ou que o transporte seja fornecido pela empresa, que anteriormente era computado como tempo à disposição, não poderá mais ser computado como tempo à disposição de seu empregador, portanto deixando o conceito de horas *in itinere* de existir. Porém há um conflito de normas entre o artigo art. 4º da CLT, no qual não há qualquer menção ao tempo gasto com transporte ou deslocamento da residência para o trabalho, sendo o mesmo um dos artigos vertentes do direito do trabalho, devendo ser usado como de base pelos demais, que não coincide com os preceitos de interpretações sistemáticas do artigo 58 § 2º da CLT.

Outro ponto relevante a ser citado, que afasta a redação do artigo 58, § 2º, da CLT, é o princípio da vedação do retrocesso social; o princípio impede a supressão dos direitos sociais, como foi o caso da eliminação das horas *in itinere* na reforma da lei trabalhista, gerando prejuízo especificamente para os trabalhadores. Os direitos fundamentais que estão expressos na Constituição Federal de 1988 estabelecem a responsabilidade do Estado em garantir e concretizar esses direitos, a fim de que a sociedade possa gozar de seus direitos sem correr o risco de retroceder no tempo. Portanto, as horas continuam sendo devidas aos trabalhadores, sendo eles rurais ou urbanos, tendo em vista que a aplicação do artigo 58, parágrafo 2º, da CLT não se sustenta diante do princípio constitucional que veda o retrocesso social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. Possibilidade de Desconto Salarial de Bens e Serviços em face do art. 462 da CLT e Súmula 342 do TST. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <https://silvioalmeida.jusbrasil.com.br/artigos/596510194/possibilidade-de-desconto-salarial-de-bens-e-servicos-em-face-do-art-462-da-clt-e-sumula-342-do-tst#_ftnref1>. Acesso em: 01 de novembro, 2019.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BARROSO, Luis Roberto. **Direito Constitucional e a efetividade das normas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BATISTA, Homero. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: DF, Senado, 1988

_____. **Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm. Acesso em 15/04/20.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 29/04/19.

BÜHRINGA, Marcia Andrea; **Direito Social: proibição de retrocesso e dever de progressão. Direito & Justiça**, Porto Alegre, junho de 2015. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/viewFile/18175/12667>>. Acesso em: 23/04/20.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 14ª. Ed. Salvador: Juspodvim, 2018.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Livraria Almedina, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Estudos sobre Direitos Fundamentais**. Coimbra: Almedina, 2004.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14ª Edição. São Paulo: Método, 2017.

COMO fica a jornada de trabalho após a Reforma Trabalhista? **Chc Advocacia**, Disponível em: <<https://chcadvocacia.adv.br/blog/jornada-de-trabalho/>>. Acesso em: 07/09/19.

CREMONESI, André. Jornada de trabalho. *In*: MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; GRANCONATO, Márcio Mendes. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Foco, 2017, p. 61-84.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários a Lei do Mandado de Segurança**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

CUNHA, Jarbas Ricardo Almeida. O princípio da proibição do retrocesso social como norte para o desenvolvimento do direito à saúde no Brasil. Programa de Direito Sanitário da Fundação Oswaldo Cruz (Prodisa – Fiocruz/Brasília. Brasília, 2011.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. Distinção entre Retroatividade Máxima, Média e Mínima **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://dirleydacunhajunior.jusbrasil.com.br/artigos/198257086/distincao-entre-retroatividade-maxima-media-e-minima>.> Acesso em: 16/04/20

CUNHA, Douglas. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva e Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <<https://douglascr.jusbrasil.com.br/artigos/613042258/principio-da-inalterabilidade-contratual-lesiva-e-principio-da-indisponibilidade-dos-direitos-trabalhistas>.> Acesso em: 18/04/20.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **O Renascer Do Direito**. São Paulo: Editora José Bushatsky, 1976.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7º Ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 13º Ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr,, 2017.

_____. **A Reforma Trabalhista c. comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr,, 2018.

FERREIRA, Antônio Oneildo. Princípio constitucional do não retrocesso: entre a barbárie e a civilização. Jota Opinião ou análise, agosto, 2015, disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/principio-constitucional-do-nao-retrocesso-06082015>. Acesso em 24 de novembro de 2019.

FIGUEIREDO DE PAULA JÚNIOR, Kleverton Glauber. Horas in Itinere na Reforma Trabalhista. **Âmbito Jurídico**. São Paulo, 14 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/horas-in-itinere-na-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 15/04/20.

FILETI, Narbal Antônio Mendonça. O princípio da proibição de retrocesso social: breves considerações. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2059, 19 fev. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12359/o-principio-da-proibicao-de-retrocesso-social>. Acesso em: 25 novembro. 2019.

JANON, Renato da Fonseca; GARCIA, Cynthia Gallera, Reforma trabalhista não acabou com o direito às horas *in itinere*. Revista **Consultor Jurídico**, 4 de dezembro de 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-dez-04/opinioao-reforma-trabalhista-nao-acabou-horas-in-itinere>>. Acesso em: 22/04/20.

FONTES do direito do trabalho. **Portal Educação**, Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/fontes-do-direito-do-trabalho/24542>>. Acesso em: 17/04/20.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso do direito do trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 3ª edição, editora jus podivm, 2018.

GODINHO, Maurício. **Direitos Fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº 2, 2007.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HÄBERLE, Peter. Dignita Dell'Uomo e Diritti Sociali nelle Costituzioni degli Stati di Diritto. In: *Costituzione e Diritti Sociali*. Éditions Universitaires Fribourg Suisse, 1990.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; WENZEL, Letícia Costa Mota. A reforma trabalhista e os contratos de trabalho em curso. **Artigos**, 2018, Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/139830/2018_jorge_netto_francisco_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20/04/20.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LOPES, Geraldo Evangelista. As cláusulas pacta sunt servanda e rebus sic stantibus e suas consequências jurídicas. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, 01 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/as-clausulas-pacta-sunt-servanda-e-rebus-sic-stantibus-e-suas-consequencias-juridicas/>>. Acesso em: 18/04/20.

MAGALHÃES, A. **Novas leis trabalhistas podem aumentar desigualdade no campo**. Repórter Brasil, 20 de set. de 2017. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2017/09/novas-leis-trabalhistas-podem-aumentar-desigualdade-no-campo/>>. Acesso em abril de 2019.

MAGALHÃES, Joalvo. Aplicabilidade da reforma trabalhista aos contratos celebrados antes da sua vigência. **Jota**, 22 de fevereiro de 2018. Disponível em:

<https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/aplicabilidade-da-reforma-trabalhista-aos-contratos-celebrados-antes-da-sua-vigencia-22022018>. Acesso em: 15/04/20.

MAGANO, Octavio Bueno. **Justiça do trabalho**. São Paulo, 2012, Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/66759/69369>. Acesso em 17/04/20.

MARINHO, Rogério. **A jornada 12x36 e seus reflexos pós reforma trabalhista**. Farelos jurídicos, 2019. Disponível em: <<http://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/jornada-12x36-e-seus-reflexos-p%C3%B3s-reforma-trabalhista>>. Acesso em 10/05/2020.

MARTINS, Kely Mara. A possibilidade de penhora de parte do salário, como instrumento de efetivação da execução de créditos trabalhistas, **Jusbrasil**, Minas Gerais, 2019. Disponível em: <<https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/670813996/a-possibilidade-de-penhora-de-parte-do-salario-como-instrumento-de-efetivacao-da-execucao-de-creditos-trabalhistas>>. Acesso em: 20/11/19.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª edição. São Paulo: Atlas. 2012.

MIZIARA, Raphael. Reforma não permite que empresa transfira custos de home office ao trabalhador. **Consultor jurídico**, 25 de julho de 2017, Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>>. Acesso em: 07/09/19.

MIZIARA, Raphael. **Manual da nova Reforma Trabalhista**. Revista dos Tribunais; Edição: Nova Edição^a, 23 de janeiro de 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho- História e teoria geral do direito do trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. Ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125435>. Acesso em 20/04/20.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Alteração de contrato de trabalho: requisitos e possibilidades. **Guia Trabalhista**, 09 de janeiro de 2015, Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/alteracao_contratual.htm>. Acesso em: 21/04/20.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução portuguesa por Wagner Giglio, 1ª ed., 2ª tiragem, São Paulo: LTr, 1993.

PINTO, M. S. **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva Jur., 2018.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 2013.

RODRIGUES BIJOS, Vinícius. Conflito de leis no tempo: é possível uma lei retroagir e alcançar o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada? **Direito Net**, 28 de dezembro de 2013. Disponível em:

<<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8296/Conflito-de-leis-no-tempo-e-possivel-uma-lei-retroagir-e-alcancar-o-ato-juridico-perfeito-o-direito-adquirido-e-a-coisa-julgada>>. Acesso em: 16/04/20.

SARLET, Ingo Wolfgang. O Estado Social de Direito, a Proibição de Retrocesso e a Garantia Fundamental da Propriedade. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, v. 17, 1999. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/view/70941>. Acesso em 24 novembro 2019.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SILVA, Walber Carlos da. Normas, princípios e regras no ordenamento jurídico brasileiro. **Jus.com.br**, fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/64137/normas-principios-e-regras-no-ordenamento-juridico-brasileiro>> Acesso em: 02/10/19.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e hermenêutica**: uma nova crítica do direito. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993.

TELLES, Ana Paula de Moura. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva no direito do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2645, 28 set. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17504/principio-da-inalterabilidade-contratual-lesiva-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 01 de novembro. 2019.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo. **Reforma trabalhista primeira impressões**. Campina Grande-PB: Editora ABEU, 2018.

TUROLLA, Rodolfo. 6 princípios do direito do trabalho. **Politize**, 30 de março de 2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/principios-do-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 10 novembro. 2019.

VIEGAS, Claudia Mara de Almeida Rabelo. A possibilidade de penhora de parte do salário, como instrumento de efetivação da execução de créditos trabalhistas, **Jusbrasil**, Minas Gerais, 2019. Disponível em: <<https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/670813996/a-possibilidade-de-penhora-de-parte-do-salario-como-instrumento-de-efetivacao-da-execucao-de-creditos-trabalhistas>>. Acesso em: 20/11/19.

VIEIRA JÚNIOR, Rosendo de Fátima. **A aplicabilidade da Lei n. 13.467/2017 no tempo em relação ao direito material do trabalho.** São Paulo: LTr 54, n. 8, p. 35-37, 2018.

ZORATTO, Jonatan Mateus. Acidente de trajeto após a lei 13.467 de 2017. **Migalhas**, 11 de julho de 2018, Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/283521/acidente-de-trajeto-apos-a-lei-13467-de-201>>. Acesso em: 22/04/20.