

DIREITOS INDISPONÍVEIS E A FLEXIBILIDADE NORMATIVA NA REFORMA TRABALHISTA

INALIENABLE RIGHTS AND REGULATORY FLEXIBILITY IN LABOR REFORM

Ana Clara dos Santos Pereira
Bárbara Barbosa Fernandes

Centro Universitário Geraldo di Biase, Volta Redonda/RJ, Brasil
anaclarasp2003@gmail.com
Centro Universitário Geraldo di Biase, Volta Redonda/RJ, Brasil
barbarabfadv@gmail.com

Resumo

O presente estudo analisa os limites da flexibilização normativa introduzida pela Lei nº 13.467/2017, especialmente no que se refere à possibilidade de negociação de direitos trabalhistas frente ao núcleo dos direitos absolutamente indisponíveis. Diante das mudanças introduzidas por essa reforma examinando até que ponto a ampliação da autonomia negocial pode alcançar direitos trabalhistas sem violar garantias de natureza constitucional, sem trazer prejuízo a segurança jurídica do trabalhador e a proteção dos seus direitos, contudo se ajustando as demandas do mercado atual. Diante disso, podemos observar que este tema é essencial para entender as mudanças trazidas pela reforma e como afeta o cotidiano de trabalhadores e empresas além da prática jurídica por si só, trazendo por objetivo a preservação de garantias mínimas em contrapartida com a autonomia da negociação, que igualmente deve ser garantida e estimulada sem ultrapassar os limites definidos constitucionalmente, trazendo uma solução mais simples e satisfatória para ambos sem a necessidade desta situação se tornar um processo que pode durar anos sem uma decisão que agrade ambos, aglomerando ainda mais a máquina judiciária.

Palavras-chave

Flexibilização. Segurança jurídica. Direito do Trabalho.

Abstract

This study analyzes the limits of the regulatory flexibility introduced by Law No. 13.467/2017, especially regarding the possibility of negotiating labor rights in relation to the core of absolutely inalienable rights. In light of the changes introduced by this reform, this text examines the extent to which expanding negotiation autonomy can impact labor rights without violating constitutional guarantees, without harming the legal security of workers and the protection of their rights, while adapting to the demands of the current market. Therefore, we can observe that this topic is essential for understanding the changes brought about by the reform and how it affects the daily lives of workers and companies, as well as legal practice itself. Its objective is to preserve minimum guarantees in exchange for negotiation autonomy, which must also be guaranteed and encouraged without exceeding constitutionally defined limits. This would lead to a simpler and more satisfactory solution for both parties, preventing the situation from becoming a process that can last for years without a decision that satisfies both sides, further burdening the judicial system.

Keywords

Flexibility. Legal security. Labor law.



Licença de Atribuição BY do Creative Commons
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Aprovado em 02/08/2026
Publicado em 30/08/2026

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, implementada em novembro de 2017 por meio da Lei nº 13.467/2017, representa uma das mudanças mais relevantes nas relações de trabalho desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Seu principal objetivo foi atualizar dispositivos legais que não acompanhavam as demandas de determinados setores da sociedade.

Entre seus principais pontos, destacam-se as alterações nas jornadas de trabalho, os novos modelos de contratação e a ampliação da negociação direta entre empregado e empregador, de maneira geral, a reforma busca equilibrar essa relação, contudo, desde sua proposição, o projeto tem sido alvo de intensos debates.

A reforma apresenta duas perspectivas: os defensores argumentam que ela promove maior flexibilidade nas contratações e fomenta a formalização de empregos; já os críticos apontam que, em determinados casos, pode ter aumentado a precarização das condições de trabalho e enfraquecido os direitos trabalhistas.

Seu objetivo central era criar um ambiente mais flexível e adaptável às novas exigências do mercado de trabalho, entretanto, as modificações geraram controvérsias, especialmente no que diz respeito à preservação dos direitos trabalhistas e à proteção social dos trabalhadores. Dessa forma, observa-se que este tema é essencial para compreender as transformações promovidas pela reforma, bem como seus impactos no cotidiano de trabalhadores e empresas, além da prática jurídica em si.

O problema central que orienta a pesquisa consiste em verificar se a ampliação da autonomia negocial promovida pela Reforma Trabalhista é compatível com a preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais trabalhistas, especialmente aqueles considerados absolutamente indisponíveis. Essa autonomia, por sua vez, deve ser garantida e estimulada, sem, no entanto, ultrapassar os limites definidos constitucionalmente. Assim, busca-se uma solução mais célere e satisfatória para ambas as partes, evitando o prolongamento de litígios trabalhistas que, muitas vezes, congestionam o Poder Judiciário.

Após a efetivação da reforma, surgiu a possibilidade de formalização de acordos extrajudiciais, entendidos como aqueles realizados entre empregador e empregado, com posterior homologação pela Justiça do Trabalho. Todavia, mesmo com a concordância das partes, os direitos absolutamente indisponíveis, que garantem a mínima proteção ao trabalhador, não podem ser renunciados.

Na prática, o juiz responsável analisará o acordo para verificar se houve o respeito a esses direitos e se houve eventual indução ou coação. Caso seja constatada qualquer violação, a homologação poderá ser indeferida.

Em síntese, os direitos mencionados são rigorosamente assegurados. Tanto nos acordos individuais quanto nas convenções ou acordos coletivos, não se admite a negociação ou renúncia de direitos considerados absolutamente indisponíveis. Exemplos incluem o salário-mínimo, as férias

,

anuais remuneradas, a saúde e segurança no trabalho, o décimo terceiro salário, entre outros. Assim, a flexibilização proporciona maior autonomia nas relações de trabalho, mas sempre dentro dos limites legais estabelecidos pela CLT, promovendo ajustes que atendam às necessidades das partes envolvidas.

Nesse contexto, é imprescindível compreender que nem todos os direitos são passíveis de flexibilização ou renúncia, são considerados absolutamente indisponíveis os direitos relacionados à saúde e segurança do trabalhador, ao salário-mínimo, ao décimo terceiro salário, às férias anuais, entre outros.

Dessa maneira, ainda que a parte requeira a diminuição, abdicação ou renúncia desses direitos, mesmo por meio de acordo extrajudicial homologado, tais cláusulas não produzem efeitos legais. Esses direitos são essenciais para garantir o mínimo de dignidade e proteção ao trabalhador, sendo, portanto, desconsiderados os acordos que os violem.

A pesquisa foi desenvolvida por meio de abordagem qualitativa, utilizando método dedutivo, com base em revisão bibliográfica de doutrina especializada, análise legislativa da Lei nº 13.467/2017 e exame jurisprudencial de precedentes do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho.

2 REFERÊNCIAS TRAJETÓRIA DA REFORMA TRABALHISTA: OBJETIVOS, SANÇÃO DE 2017 E PANORAMA IDEALIZADO

A pesquisa foi desenvolvida por meio de abordagem qualitativa, utilizando método dedutivo, com base em revisão bibliográfica de doutrina especializada, análise legislativa da Lei nº 13.467/2017 e exame jurisprudencial de precedentes do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho.

Ante a temática proposta, é necessário compreender o conceito de trabalho de forma geral. Essa ocupação pode ser entendida como a atividade humana realizada com o objetivo de produzir algo de valor, seja para o próprio trabalhador, seja para outra pessoa, geralmente o empregador.

No contexto jurídico, o trabalho é frequentemente caracterizado pela prestação de serviços de forma subordinada, contínua e remunerada, dentro de uma relação de emprego, decorre do esforço físico ou intelectual que o ser humano dedica para alcançar uma finalidade econômica, social ou pessoal. A definição de trabalho, portanto, abrange atividades formais e informais, assalariadas ou autônomas.

No entanto, no Direito do Trabalho, o conceito refere-se predominantemente à relação empregatícia, em que o trabalhador realiza suas atividades para um empregador mediante remuneração, nesse sentido, cabe analisar o surgimento da Reforma Trabalhista em relação ao cenário político, econômico e jurídico da época.

Antes da implementação da lei que fundamenta a reforma, o Brasil contava apenas com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943 e ainda vigente. A CLT é considerada

um marco nas relações laborais brasileiras, embora tenha sido concebida em um contexto socioeconômico completamente distinto da realidade de 2016.

A Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, teve como proposta inicial a alteração de sete dispositivos da CLT. Apresentada em dezembro de 2016, a proposta recebeu 457 emendas ao substitutivo e 883 emendas ao projeto original. Posteriormente, ao ser encaminhado ao Senado Federal, o texto recebeu mais 864 emendas, resultando na modificação de 117 dispositivos da CLT.

Um dos principais argumentos dos defensores da reforma era o de que a flexibilização das normas contribuiria significativamente para o aumento dos índices de emprego e para a redução da informalidade no mercado de trabalho, outro objetivo associado às relações de trabalho era a desburocratização, que, em teoria, reduziria os litígios judiciais por meio do incentivo ao diálogo entre as partes, promovendo soluções consensuais e mutuamente benéficas.

Contudo, a proposta enfrentou severas críticas, principalmente pela suposta falta de adaptabilidade às transformações do mercado de trabalho interno, havia uma crescente necessidade de modernização das relações trabalhistas no país, buscando-se alinhar, em certa medida, às práticas do mercado globalizado, com menor burocracia e maior eficiência na resolução de conflitos.

De acordo com Delgado (2020), a reforma surgiu como resposta à necessidade de adaptar as relações de trabalho brasileiras às exigências do cenário internacional, a falta de flexibilidade na legislação trabalhista, se não revista, poderia comprometer o crescimento econômico e a competitividade das empresas. O autor destaca que esse caminho ainda era pouco explorado à luz da realidade brasileira.

A adaptabilidade às novas formas de trabalho, portanto, revela-se necessária para a criação de um mercado laboral mais dinâmico e compatível com as exigências da economia moderna. No entanto, Delgado (2020) elucida que essa tentativa de reforma ocorreu em um período particularmente conturbado da história recente do Brasil, marcado por uma profunda recessão econômica e instabilidade política evidenciada pela crise nos Poderes Legislativo e Judiciário e pelo processo de impeachment do então presidente da República.

No contexto de diversas reformas estruturais e privatizações, destacam-se dois diplomas normativos que expressaram fortemente esse viés de contenção: a Emenda Constitucional nº 95/2016 e a Lei nº 13.255/2016, foi nesse cenário que se deu a promulgação da Lei da Reforma Trabalhista Delgado (2020).

Além da fundamentação na Lei nº 13.467/2017, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017, a reforma também se sustenta no artigo 611-A da CLT, que elenca uma série de situações passíveis de negociação coletiva, desde que respeitados os direitos mínimos do trabalhador.

Entre os principais pontos abordados pela reforma, destacam-se as alterações referentes à regulamentação do trabalho intermitente, à ampliação das possibilidades de negociação coletiva, à

flexibilização da jornada de trabalho e à regulamentação do home office.

Na época, um dos destaques foi a tentativa de adequação do teletrabalho à legislação vigente, além da introdução do contrato intermitente, modelo em que o trabalhador presta serviços apenas quando convocado, recebendo remuneração proporcional ao período laborado.

Os críticos da reforma, entretanto, consideraram essa modalidade como geradora de insegurança quanto à estabilidade financeira do trabalhador. Também houve alteração significativa na regulamentação das férias, que até então eram salvas exceções, usufruídas em um único período de 30 dias consecutivos, com a reforma, passou-se a permitir o fracionamento das férias em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais não inferiores a 5 dias, conforme conveniência entre empregado e empregador.

O projeto modificou ainda dispositivos relativos à rescisão contratual, reforçando a prevalência do negociado sobre o legislado em determinadas áreas, como o controle da jornada de trabalho e o banco de horas. A nova legislação também trouxe alterações na forma de rescisão contratual, nas condições para o trabalho autônomo e nas regras sobre terceirização, incluindo a permissão para terceirizar atividades-fim, o que antes era restrito às atividades-meio.

Todavia, após a implementação da reforma, surgiram críticas quanto aos riscos de flexibilização excessiva, uma vez que alguns acordos poderiam ser utilizados para burlar a legislação, reduzindo benefícios e precarizando as condições de trabalho, tudo em nome da redução de custos para as empresas.

Neste contexto, Barros (2016) corrobora essa visão ao afirmar que, embora a flexibilização possa oferecer benefícios em termos de adaptabilidade e liberdade de negociação para cada categoria, deve ser observada com cautela a fim de evitar o enfraquecimento ou até mesmo a extinção de direitos fundamentais dos trabalhadores.

A autora destaca que, mesmo após a reforma, certos direitos são inegociáveis, tendo sua irrenunciabilidade garantida pela Constituição Federal e por tratados internacionais ratificados pelo Brasil, como os que asseguram saúde e segurança no trabalho, o salário-mínimo e a jornada de trabalho limitada.

A reforma propôs uma mudança significativa no equilíbrio entre a autonomia das partes e a proteção dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, Delgado (2020) acrescenta que as novas disposições introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 concedem maior liberdade às negociações, o que pode ser benéfico para a modernização das relações laborais, mas também apresenta riscos aos direitos essenciais, especialmente aqueles considerados absolutamente indisponíveis.

3 PÓS-REFORMA: MUDANÇAS, IMPACTOS NA FORMALIZAÇÃO E DESEMPREGO

Após a Lei nº 13.467/2017 entrar em vigor os resultados obtidos após a sua implementação foram diversos, pois durante este período a realidade se contrapôs a expectativa idealizada na ocasião

de sua promulgação, trazendo cada vez mais discussões sobre a inconstitucionalidade ou constitucionalidade dos pontos apresentados, seja em relação aos aspectos processuais que vão para juízo ou em questões administrativas relacionadas ao dia a dia do trabalhador com fiscalizações do Ministério do Trabalho.

Segundo Romar (2023), a principal consequência direta da reforma trabalhista ao ampliar autonomia individual do trabalhador trazendo o legislado passa a se submeter ao negociado, afetando profundamente a teoria do Direito do Trabalho que perde seu propósito principal, relacionando o Direito do Trabalho ao Direito Privado.

Apesar do Direito do Trabalho estar relacionado ao Código Civil pois os direitos trabalhistas nascerem à luz do Código Civil, apesar de existir normas irrenunciáveis que por consequência são de ordem pública elas possuem força o suficiente para torná-las automaticamente em normas do direito público. Entretanto o art.611-A da CLT traz hipóteses de sobreposição do legislado se submeter ao negociado, diz o artigo aprovado pela câmara:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro- Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Porém o art. 611-B fixou uma série de direitos que são vedados a sua alteração seja por acordo coletivo ou convenção trabalhista, como Delgado (2020) defende que o art. 611-B se concretiza como um núcleo de cláusulas pétreas, que não são objetos de negociação, sugerindo que a negociação coletiva é instrumento essencial para o equilíbrio das relações desde de que os limites constitucionais não sejam atingidos, e que por exemplo, contratos que foram firmados na época da celebração devem permanecer em vigor as leis de sua época sem adaptações para a legislação atual.

Enquanto Delgado (2020) sustenta que a ampliação da autonomia negocial promovida pela Reforma Trabalhista pode comprometer o caráter protetivo do Direito do Trabalho, aproximando-o excessivamente da lógica privatista e fragilizando a função social do trabalho, Romar (2023) adota posicionamento distinto, defendendo que a negociação coletiva representa instrumento legítimo de modernização e adaptação normativa às realidades econômicas contemporâneas.

O contraste entre as duas posições revela uma tensão estrutural no pós-reforma: de um lado, uma perspectiva mais restritiva, que enfatiza a preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais trabalhistas; de outro, uma leitura mais pragmática, que privilegia a autonomia coletiva como mecanismo de dinamização do mercado de trabalho.

Tal divergência demonstra que a flexibilização normativa não é fenômeno neutro, mas envolve escolhas interpretativas que impactam diretamente o equilíbrio entre proteção e liberdade contratual. A comparação entre abordagens de Delgado (2020) e Romar (2023) releva uma recorrente preocupação no Direito Trabalhista pós-reforma: a liberdade de negociação entre empregado e empregador e a proteção social dos direitos assegurados pela constituição.

Outros pontos alterados pela reforma são: o distrato que é um acordo entre a empresa e o funcionário para o rompimento do contrato; os contratos temporários que anteriormente o funcionário poderia ser contratado por 45 dias com possibilidade de prorrogar por somente mais 45 dias,

Porem, após reforma se tornou 180 dias com a possibilidade de prorrogação para mais 90 dias, e além das alterações sindicais que diminuiu o poder dos sindicatos por retirar a obrigação de contribuição obrigatória, estes são alguns exemplos de objetos de discussão frequentes por não ter uma visão clara se essas mudanças são benéficas ou não.

Embora a reforma tenha sido defendida sob o argumento de estímulo à geração de empregos, os dados oficiais do IBGE demonstram que a redução da taxa de desocupação observada nos anos subsequentes não pode ser atribuída exclusivamente à alteração legislativa, uma vez que fatores macroeconômicos, como a recuperação pós-pandemia e políticas de valorização do salário mínimo, exerceram influência significativa.

Os índices demonstram que a taxa de desocupação que é baseada na porcentagem de pessoas que estão desempregadas, porém estão disponíveis para a força de trabalho se relaciona na taxa de desocupação de 6,2% no 4º trimestre 2024.

No tocante da queda na taxa de desemprego, que atinge 6,8 milhões desempregados (desocupados) no 4º trimestre 2024 de acordo com o IBGE não pode ser atribuída diretamente à reforma trabalhista, fatores como a recuperação pós-pandemia e o aumento do salário-mínimo, que estimula o consumo e a atividade econômica, têm papel mais significativo nessa redução.

4 RENÚNCIA NA AÇÃO HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO EXTRAJUDICIAL A LUZ DOS DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS

Um dos pontos de grande discussão e que geram dúvidas recorrentes e a ação homologatória de acordo extrajudicial que apesar de já ser uma prática frequente não era reconhecido perante juízo motivo que em muitos casos fomentava o trabalhador a ajuizar uma ação, assim o juiz homologaria judicialmente visando trazer mais segurança para ambas as partes pois após a homologação o acordo não pode ser alterado.

,

O processo de homologação de acordo extrajudicial trabalhista está disposto no art. 855-B e seguintes, onde se inicia por uma petição conjunta onde ambas as partes representadas por seus respectivos advogados, contado 15 dias da distribuição da petição o juiz irá analisar o acordo e designará audiência conforme achar necessário e proferirá a sentença conforme art. 855-D.

O principal objetivo de tornar o acordo com a validade legal e evitar uma lide desnecessária no judiciário agilizando o tempo de ambas as partes, além do desgaste de ter que enfrentar um processo contencioso, em contraponto se torna benéfico ao juízo pois converte-se em processos mais simples que não sobrecarreguem tanto a máquina judiciária.

Apesar de ser um processo descomplicado, o juiz deverá analisar certos pontos essenciais que se forem atingidos o acordo não pode ser chancelado, de acordo com a Constituição Federal, no inciso XXXV, artigo 5, que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988).

Acordos que possuem cláusulas que apresentem renúncia parcial ou total de direitos assegurados na Constituição cumulados ao artigo 611-B da CLT, acordos que possuam vícios de consentimento que se caracterizam por dolo (se uma das partes for induzida a celebrar o acordo por meios ilegais ou mentiras); coação (se uma das partes for obrigada a celebrar o acordo por meio de violência ou ameaças); lesão (Quando se aproveita de uma situação de vulnerabilidade/fragilidade de uma das partes geralmente do trabalhador) ou erro (se houver alguma distorção da natureza do contrato).

Nos casos citados acima se o acordo for celebrado ele será considerado invalidado perante juízo e estará sujeito a intervenção judiciária como por exemplo o entendimento do juiz Rafael Flach, da 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo que foi confirmado pela decisão unânime é da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que o empregador e um ex-empregado procuraram o juízo para homologar um acordo extrajudicial, no qual o trabalhador dava a quitação plena, ampla, geral, irrestrita e irrevogável do contrato de trabalho em troca do pagamento de verbas rescisórias incontroversas:

“É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas. Ao estabelecer cláusula de quitação integral do contrato de trabalho, o acordo extrajudicial viola o dispositivo, na medida em que não se verificam concessões mútuas entre os interessados. A situação é diversa do acordo judicial, quando o empregado confere quitação integral do contrato de trabalho em troca de direitos discutidos em processo judicial”.

O magistrado ainda destaca em acordos como este é competência da Justiça do Trabalho analisar estes acordos que caracterizam fraude passível de declaração de nulidade e aos acordos nos quais não existem concessões recíprocas, mas verdadeiras renúncias de direitos por parte do empregado, pautados no artigo 9º da CLT que traz serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente

Consolidação. (BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas, 1943).

Apesar da autonomia da vontade ser reconhecida, não é absoluta nas relações laborais, dada a assimetria estrutural existente entre empregador e empregado, esta visão é defendida por Cassar (2024) que alerta que a Justiça do Trabalho, ao homologar um acordo, deve exercer um juízo de legalidade e não apenas de formalidade.

Não basta que o trabalhador tenha comparecido voluntariamente ao juízo, mas é imprescindível que os termos pactuados estejam em conformidade com os princípios protetivos do Direito do Trabalho.

5 FLEXIBILIDADE DAS NORMAS: ANÁLISE À LUZ DOS ENTENDIMENTOS DO TST

O Tribunal Superior do Trabalho é procurado diariamente por trabalhadores, de forma individual, para obtenção de soluções mais amplas e fundamentadas. Em certos casos, é invocado o princípio da coisa julgada, que significa que, uma vez proferida a decisão, esta adquire o status de res judicata, só podendo ser revista em hipóteses restritas, como diante de novos preceitos constitucionais que envolvam a matéria discutida.

No contexto da Reforma Trabalhista, a ampliação da liberdade negocial assegurada por suas alterações trouxe, como consequência, um aumento no número de ações ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, com o objetivo de evitar abusos.

Recentemente, dois julgamentos ilustram de forma clara os limites legais impostos à negociação coletiva. O primeiro está relacionado ao artigo 428 e seguintes da CLT e ao artigo 93 da Lei nº 8.213/1991. Nessa decisão, proferida em abril de 2024, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do TST reafirmou os limites legais da negociação coletiva ao restabelecer sentença que impedia sindicatos de Santa Catarina, atuantes nos setores de asseio, conservação e segurança privada, de firmar acordos que alterassem a base de cálculo das cotas obrigatórias destinadas à contratação de aprendizes e pessoas com deficiência. A fundamentação baseou-se no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, que estabelece que as cotas para esse público não podem ser objeto de restrição por meio de negociação coletiva.

A segunda decisão está relacionada à possibilidade de desconto do banco de horas negativo ao final de 12 meses, ou no momento da rescisão contratual, inclusive em casos de justa causa ou pedido de demissão. Embora as pretensões tenham sido inicialmente rejeitadas nas instâncias superiores da Justiça do Trabalho, a decisão foi reformada com fundamento na tese vinculante fixada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 1.046, que assim dispõe:

" Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da

explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.” 5. Recurso extraordinário provido.

Nas duas intervenções acima, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou entendimentos distintos. Em uma delas, trata-se de norma de caráter interno das relações atinentes ao trabalho, elucidando que as negociações coletivas, quando aplicadas, enfrentam determinados limites.

Por outro lado, a segunda sentença refere-se a uma norma de caráter proibitivo quanto à sua flexibilização, por envolver pessoas com deficiência, além de outra norma de caráter interno das relações trabalhistas, ao tratar da obrigação do Estado na proteção de trabalhadores menores aprendizes, matéria está de competência estatal e, portanto, não passível de negociação coletiva.

Outro julgado que ilustra o entendimento do TST sobre os contratos de trabalho em curso e as mudanças trazidas pela reforma trabalhista diz respeito ao caso em que uma trabalhadora pleiteava o pagamento das chamadas horas *in itinere*, ou seja, o tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho. A empresa recorreu à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), buscando estabelecer um precedente vinculante sobre o tema:

A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência”. {Vencidos os Exmos}, que votaram no sentido de inaplicabilidade da Lei nº 13.467/2017 aos contratos de trabalho em curso na data da sua vigência; II - negar provimento ao recurso de revista oposto pela parte autora no RRAg-10411-95.2017.5.18.0191, devendo o feito ser redistribuído livremente pra fins de julgamento do recurso remanescente (AIRR), oposto pela empresa ré. Vencidos, no particular, os Exmos.} que votaram no sentido da desafetação do Processo RRAg-10411-95.2017.5.18.0191; B) por unanimidade: I - dar provimento ao recurso de embargos no E-RR-528-80.2018.5.14.0004, reformando a decisão recorrida para limitar a condenação ao pagamento de horas “*in itinere*” a 10/11/2017, antes da vigência da Lei nº 13.467/2017. II - Excluir o Processo RR-1000254-24.2019.5.02.0255 como representativo da controvérsia em razão da homologação da desistência do recurso; III - dar provimento ao recurso de revista no RR-20817-51.2021.5.04.0022, reformando a decisão recorrida para limitar a condenação ao pagamento do intervalo do art. 384 da CLT a 10/11/2017, antes da vigência da Lei nº 13.467/2017.

Diante disso se torna claro o posicionamento que o TST (Tribunal Superior do Trabalho) o Tema 23 é uma tese fixada com observância recorrente, segundo o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, presidente do TST:

É que, nestes casos, a lei nova não afeta um verdadeiro ajuste entre as partes, mas apenas o regime jurídico imperativo, que independe da vontade daquelas e, por isso, se sujeita a eventuais alterações subsequentes.

O relator se refere às mudanças na lei que tem aplicação imediata a fatos futuros ou pendentes destacando o princípio da irredutibilidade salarial que se garante constitucionalmente no artigo 7º, inciso VI, que proíbe de forma expressa a diminuição do salário do empregado, exceto em situações específicas.

Casos como este seguem na contramão da expectativa jurídica, afastando a aplicação dos

princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Esses princípios estabelecem que, havendo conflito entre normas trabalhistas, deve prevalecer a mais vantajosa ao trabalhador, e que, mesmo sendo promulgada uma lei menos favorável, as vantagens asseguradas anteriormente não podem ser suprimidas.

Para compreender de forma clara os direitos indisponíveis, é necessário entender os principais princípios que norteiam o Direito do Trabalho. Esses princípios fazem parte do ordenamento jurídico e orientam a criação, interpretação e aplicação das normas trabalhistas.

O princípio da primazia da realidade assegura que, se a prática cotidiana da relação de trabalho revelar condições diferentes daquelas previstas no contrato, o que prevalece para efeitos legais é a realidade vivida pelo empregado. Outro princípio fundamental é o da proteção, considerado um dos pilares do Direito do Trabalho, pois busca equilibrar a desigualdade entre empregado e empregador, aplicando-se sempre a interpretação mais favorável ao trabalhador. Esse princípio se desdobra em três vertentes: a condição mais favorável, a interpretação mais favorável e a aplicação da norma mais benéfica.

De forma semelhante, o princípio da continuidade da relação de emprego também possui papel relevante, partindo da presunção de que o contrato de trabalho deve perdurar pelo maior tempo possível. Assim, a estabilidade, ainda que relativizada, é valorizada, e a ruptura contratual deve ser justificada por motivos legítimos.

Complementa-se com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que veda alterações unilaterais prejudiciais ao trabalhador, e o princípio da indisponibilidade de direitos, que impede a renúncia a garantias fundamentais, mesmo com a concordância expressa do trabalhador. Esses direitos estão intimamente ligados à dignidade da pessoa humana. Por fim, destaca-se o princípio da boa-fé, que deve nortear a conduta de ambas as partes durante todo o contrato de trabalho, exigindo lealdade, respeito mútuo e cooperação entre empregador e empregado.

Esses princípios visam assegurar o mínimo necessário para garantir a dignidade do trabalhador, além da proteção da sua saúde física, mental e social. Entre os direitos absolutamente indisponíveis destacam-se: saúde e segurança no trabalho; salário mínimo, conforme o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal; jornada de trabalho limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme o art. 7º, inciso XIII; repouso semanal remunerado; férias; adicionais (como insalubridade, noturno e periculosidade); intervalos para descanso e alimentação; licença-maternidade e paternidade; e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Os direitos indisponíveis são, por definição, aqueles que não podem ser objeto de renúncia, mesmo com o consentimento do trabalhador, isso se deve ao fato de que sua supressão atinge diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, conforme previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal.

Exemplos incluem as cotas para pessoas com deficiência e aprendizes, limitações à jornada

exaustiva, proibição do trabalho infantil e normas de segurança e saúde. Tais garantias estão previstas não apenas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas também na Constituição Federal, em tratados internacionais e na jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Sob outra perspectiva, Romar (2023) reconhece a maturidade das entidades sindicais e defende que, se a negociação for legítima, sem vícios de consentimento e representar a vontade da categoria, ela pode constituir um instrumento válido de flexibilização normativa, sem comprometer a proteção ao empregado.

Nesse contexto, o papel do TST é atuar como guardião desses direitos, funcionando como um contrapeso ao validar ou invalidar acordos coletivos que envolvam direitos trabalhistas, portanto, os direitos indisponíveis, por serem fundamentais à dignidade humana e à proteção do trabalhador, são considerados inalienáveis, não podendo ser objeto de renúncia ou negociação, e devem ser preservados independentemente da vontade das partes. São protegidos por normas imperativas de ordem pública que não admitem modificação por meio de acordo coletivo ou individual.

Segundo Delgado (2020), os direitos absolutamente indisponíveis possuem função protetiva e são essenciais para garantir ao trabalhador condições mínimas de trabalho e uma vida digna. A Constituição Federal de 1988, especialmente nos artigos 7º e 8º, reafirma essa proteção, vedando a negociação de tais direitos.

Tais garantias representam o mínimo necessário para a preservação da dignidade e do bem-estar do trabalhador, sendo que sua supressão pode resultar em prejuízos irreparáveis, sobretudo considerando a vulnerabilidade da parte trabalhadora, que, muitas vezes, pode ser coagida a renunciar a direitos essenciais (BRASIL, 1988).

As mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista buscaram desburocratizar a resolução de conflitos e promover soluções mais rápidas e econômicas, evitando o custo e a morosidade dos processos judiciais. No entanto, críticos como Delgado (2020) alertam para os riscos de tais alterações, especialmente no que se refere à possibilidade de o trabalhador, em condição de vulnerabilidade, ser pressionado a abrir mão de seus direitos.

A flexibilização das normas disponíveis permite alterar aspectos como jornada de trabalho, banco de horas e intervalo intrajornada, sem atingir o núcleo essencial dos direitos fundamentais, esse movimento, denominado de flexibilização normativa, é objeto de diversas interpretações doutrinárias.

Delgado (2020) sustenta que a flexibilização deve ocorrer sempre dentro dos limites constitucionais. Romar (2023), por sua vez, defende uma abordagem mais aberta, destacando a importância da atuação sindical e da boa-fé nas negociações. Cassar (2024) adota uma posição intermediária, admitindo a flexibilização quando houver benefícios recíprocos, mas enfatizando a necessidade de resguardar os direitos mínimos essenciais, para que a liberdade contratual não resulte na supressão de direitos.

Por fim, Barros (2016) apresenta uma visão crítica e cautelosa, afirmando que a negociação coletiva só deve prevalecer sobre a legislação quando representar melhorias reais ao trabalhador, nunca para reduzir direitos básicos. A autora destaca, ainda, que em contextos de crise ou desemprego, a autonomia da vontade tende a se enfraquecer, exigindo uma atuação mais firme do Estado na proteção das garantias mínimas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo central analisar os reflexos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, sobre o equilíbrio entre a valorização da negociação coletiva e a proteção dos direitos sociais fundamentais, notadamente aqueles considerados absolutamente indisponíveis.

Ao longo das seções, foi possível constatar que a flexibilização promovida pela reforma, embora legítima sob a ótica da modernização das relações de trabalho, ainda suscita debates relevantes quanto à sua compatibilidade com os princípios estruturantes do Direito do Trabalho.

Na segunda seção, examinou-se o cenário pós-reforma, com atenção especial aos impactos nas taxas de desemprego, constatou-se que, embora a intenção legislativa tenha sido a de estimular a geração de empregos por meio de maior liberdade contratual, os dados não evidenciam mudanças substanciais nesse sentido.

A precarização dos vínculos empregatícios e o crescimento de formas atípicas de contratação, como o trabalho intermitente, foram identificados como pontos críticos do novo modelo. Na terceira seção, abordou-se a temática da renúncia de direitos no contexto da ação homologatória de acordo extrajudicial, tornou-se evidente que, mesmo com a chancela judicial, não é admissível a transação sobre direitos considerados absolutamente indisponíveis, como os relacionados à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador.

A tentativa de conferir caráter de validade universal à negociação, ainda que individual ou extrajudicial, encontra limites claros na própria essência do Direito do Trabalho como ramo de natureza protetiva.

A quarta seção por sua vez, trouxe à tona os entendimentos jurisprudenciais mais recentes do Tribunal Superior do Trabalho, que têm se consolidado como importantes freios à flexibilização indiscriminada. Analisou-se como o TST tem rechaçado cláusulas abusivas, mesmo quando oriundas de negociação coletiva, quando estas afrontam direitos constitucionalmente assegurados. Tais posicionamentos demonstram o compromisso da Corte com a preservação do patamar mínimo de garantias constitucionais do trabalhador.

Por fim, a quinta seção aprofundou o debate sobre os direitos indisponíveis e a flexibilidade normativa trazida pela reforma, contrapondo visões doutrinárias distintas. De um lado, juristas como Delgado (2020) enfatizam a inegociabilidade de certos direitos sociais. De outro, autores como Romar

(2023) defendem uma interpretação mais aberta da autonomia coletiva, desde que pautada pela legitimidade sindical e pela realidade socioeconômica concreta.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a Reforma Trabalhista trouxe avanços e desafios. É inegável que a autonomia negocial, tanto individual quanto coletiva, foi fortalecida. Contudo, isso não pode ser interpretado como uma carta branca para a sucessiva supressão de garantias constitucionais. O Direito do Trabalho, mesmo em tempos de flexibilização, deve continuar sendo um instrumento de justiça social. O respeito aos direitos indisponíveis não representa um entrave à modernização, mas sim uma condição necessária para que esta ocorra sem retrocessos civilizatórios.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed.São Paulo: LTr, 2016. E-book.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01 de maio de 2025.

_. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Disponível em

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 de maio de 2025

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19.ed.São Paulo: LTr, 2020. E-book.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **O que é desemprego**.

Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 10 maio 2025.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**; coordenador Pedro Lenza. 9. ed. –São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Jurisprudência – ARE 1121633**. Disponível em

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=AP&classeNumeroIncidente=ARE%201121633>. Acesso em: 10 de maio 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT4). **Reforma trabalhista e seus impactos**. Disponível em <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/547803>>. Acesso em: 10 de maio 2025

_. **Certidão de julgamento – Tema 23 – TST – Incidente de Recurso de Revista Repetitivo**

Processo nº 528 80.2018.5.14.0004. Disponível em<

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/33443504/TST+-+Certidao+de+Julgamento+-+IRR+23+-+TST+-+IncJulgRREmbRep+-+528-80.2018.5.14.0004.pdf/d4177d02-52eb-a608-9829-bf97eed45d40?t=1732650993271>>. Acesso em: 10 de maio 2025.

_. **Sindicatos de SC não podem fazer acordo flexibilizando base de cálculo de cotas legais**.

Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/sindicatos-de-sc-n%C3%A3o-podem-fazer-acordo-flexibilizando-base-de-c%C3%A1lculo-de-cotas-legais>>. Acesso em: 10 de maio 2025.

_. **Mudanças da reforma trabalhista valem a partir de sua vigência para contratos em curso**.

Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/mudan%C3%A7as-da-reforma-trabalhista-valem-a-partir-de-sua-vig%C3%Aancia-para-contratos-em-curso>>. Acesso em: 10 de maio 2025.