

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**BIANCA CAUS CROPALATO**

**A AUTONOMIA PRIVADA COM O ADVENTO DA LEI  
13.467/2017 NA PERSPECTIVA DO PRINCÍPIO DO NÃO-  
RETROCESSO SOCIAL**

VITÓRIA  
2021

BIANCA CAUS CROPALATO

A AUTONOMIA PRIVADA COM O ADVENTO DA LEI  
13.467/2017 NA PERSPECTIVA DO PRINCÍPIO DO NÃO-  
RETROCESSO SOCIAL

Monografia apresentada ao Curso de Graduação  
em Direito da Faculdade de Direito de Vitória –  
FDV, como requisito parcial para a obtenção do  
grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Me. Francisca Jeane Pereira da  
Silva Martins

VITÓRIA

2021

BIANCA CAUS CROPALATO

A AUTONOMIA PRIVADA COM O ADVENTO DA LEI  
13.467/2017 NA PERSPECTIVA DO PRINCÍPIO DO NÃO-  
RETROCESSO SOCIAL

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Prof. Me. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

Aprovada em: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

---

Prof. Me. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins

Faculdade de Direito de Vitória – FDV

Orientador

---

Examinador

Faculdade de Direito de Vitória – FDV

---

Examinador

Faculdade de Direito de Vitória – FDV

Aos meus pais, Silvana e Antonio, e à  
minha irmã Beatriz, por todo amor, apoio,  
incentivo e por sempre acreditarem no  
meu potencial.

## **AGRADECIMENTOS**

A realização deste trabalho só foi possível por conta de todo amor, força e incentivo que recebi durante esses anos de graduação, portanto, gostaria de demonstrar minha gratidão e carinho.

Agradeço, primeiramente, a Deus, por sempre estar presente na minha vida, por me dar tanta força para continuar seguindo em frente mesmo diante dos obstáculos que me fizeram querer desistir tantas vezes e por sempre colocar as pessoas certas na minha vida.

Agradeço aos meus pais, por todos os ensinamentos, por estarem comigo em todos os momentos, dividindo alegrias e tristezas, conquistas e desafios e por serem tão dedicados. Obrigada por sempre acreditarem em mim e por nunca me deixarem desistir.

Agradeço à minha irmã por ser, sobretudo, minha amiga e companheira em todas as horas, nas risadas e nas lágrimas. Não consigo imaginar minha vida sem você.

Agradeço à minha orientadora, professora Jeane Martins, que me inspirou a querer escrever sobre algum tema dentro do Direito do Trabalho e, mais precisamente, por suas excelentes aulas, pois foi durante uma delas que tive a ideia e pude desenvolvê-la para pôr este estudo em prática. Obrigada pela atenção, pela paciência, pelo incentivo e por dividir seu conhecimento, seu auxílio foi fundamental para a construção do presente trabalho.

Por fim, gostaria de agradecer a todos os meus amigos que estiveram comigo durante essa caminhada. Obrigada pela ajuda, apoio e carinho.

## RESUMO

A Lei 13.467/17, comumente chamada de Lei da Reforma Trabalhista, trouxe nova redação ao artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao introduzir o parágrafo único ao referido artigo. O novo texto autoriza a negociação individual entre empregado e empregador, determinando a sua prevalência sobre os instrumentos coletivos e atribuindo a mesma eficácia a ambos. Além disso, o novo dispositivo autoriza tal negociação apenas com trabalhadores que sejam portadores de diploma de nível superior e cujo salário seja igual ou superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social, assim como a limita às matérias previstas no artigo 611-A da CLT. Essa inovação demanda uma análise minuciosa tanto do seu conteúdo quanto da sua aplicabilidade. Sendo assim, é fundamental examinar a autonomia privada nas relações trabalhistas e verificar se a referida inovação viola o princípio do não-retrocesso social, tão importante para o Direito do Trabalho. Por fim, faz-se necessário um exame de decisões judiciais aplicando a nova redação do artigo 444 da CLT, com o objetivo de observar os possíveis impactos da descaracterização do pilar limitativo da autonomia privada na aplicação do Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** Autonomia privada. Reforma Trabalhista. Princípio do não-retrocesso social. Negociação individual. Direitos Fundamentais.

## ABSTRACT

Law 13.467/17, commonly called the Labor Reform Law, brought a new wording to article 444 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), by introducing the sole paragraph to said article. The new text authorizes individual negotiation between employee and employer, determining its prevalence over collective instruments and attributing the same effectiveness to both. In addition, the new provision authorizes such negotiation only with employees who hold a college degree and whose salary is equal to or higher than two times the maximum limit of the General Regime of Social Security, as well as limiting it to the matters foreseen in article 611-A of CLT. This innovation demands a detailed analysis of both its content and its applicability. Therefore, it is fundamental to examine private autonomy in labor relations and verify whether the referred innovation violates the principle of social non-retrogression, so important for Labor Law. Finally, an examination of court decisions applying the new wording of article 444 of the CLT is necessary, with the objective of observing the possible impacts of the decharacterization of the limiting pillar of private autonomy in the application of Labor Law.

**Key-words:** Private autonomy. Labor Reform. Principle of social non-retrogression. Individual negotiation. Fundamental rights.

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | 8  |
| <b>1 A AUTONOMIA PRIVADA NO DIREITO BRASILEIRO</b> .....  | 9  |
| 1.1 A AUTONOMIA PRIVADA NAS RELAÇÕES CIVIS E NAS RELAÇÕES<br>TRABALHISTAS .....   | 10 |
| 1.2 A LEI 13.467/2017 E O PILAR LIMITATIVO DA AUTONOMIA<br>PRIVADA .....  | 13 |
| <b>2 O PRINCÍPIO DO NÃO-RETROCESSO SOCIAL E A PROTEÇÃO AOS<br/>DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS</b> .....                                 | 19 |
| 2.1 PRINCÍPIO DO NÃO-RETROCESSO SOCIAL: CONTEXTO<br>HISTÓRICO .....   | 19 |
| 2.2 A NOVA REDAÇÃO DADA AO ARTIGO 444 DA CLT À LUZ DO<br>PRINCÍPIO DO NÃO-RETROCESSO SOCIAL: (IN)COMPATIBILIDADE? .....                     | 23 |
| <b>3 POSSÍVEIS IMPACTOS DA DESCARACTERIZAÇÃO DO PILAR<br/>LIMITATIVO DA AUTONOMIA PRIVADA NA APLICAÇÃO DO DIREITO<br/>DO TRABALHO</b> ..... | 30 |
| 3.1 ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS APLICANDO A NOVA REDAÇÃO<br>DO ARTIGO 444 DA CLT .....  | 30 |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....   | 41 |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....  | 43 |



## INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, foi promulgada em um contexto de extrema mudança social, política e econômica, portanto, as mudanças trazidas por ela influenciaram muito e diretamente o cotidiano das relações laborais. Dentre as modificações, destaca-se a introdução do parágrafo único ao artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), antes inexistente.

A partir disso, o presente trabalho possui como principal objetivo traçar um estudo começando desde a conceituação da autonomia privada até a análise de decisões judiciais que aplicam tal dispositivo, a fim de concluir se, em decorrência da inclusão do parágrafo único ao artigo 444 da CLT, se é possível falar em violação do princípio do não-retrocesso social incidente sobre as normas trabalhistas.

O estudo será dividido em três etapas. Inicialmente, será dado destaque para o tema da autonomia privada nas relações civis e nas relações trabalhistas, importante para compreender de que maneira ela integra as relações jurídicas entre empregados e empregadores. Além disso, será feita uma análise da relação entre a Lei nº 13.467/2017 e a atenuação do pilar limitativo da autonomia privada, a fim de entender de que forma a instituição da Reforma Trabalhista foi responsável para que isso ocorresse.

Por conseguinte, será trabalhado o princípio do não-retrocesso social, delimitando seu contexto histórico e seu conceito, para deixar claro como tal princípio surgiu e qual a sua relevância, ou seja, de que maneira ele incide sobre as normas trabalhistas. Ademais, será feito um estudo a respeito da nova redação dada ao artigo 444 da CLT, à luz do referido princípio, objetivando concluir sobre a (in)compatibilidade do disposto no parágrafo único e o princípio trabalhista.

O último capítulo, por sua vez, será destinado à análise de decisões judiciais aplicando a nova redação do artigo 444 da CLT, para que sejam observados os possíveis impactos da descaracterização do pilar limitativo da autonomia privada na aplicação do Direito do Trabalho.

Insta salientar que a intenção desta monografia não é esgotar o tema, nem propor verdades incontestáveis. O que se pretende é pontuar o problema existente, a fim de promover reflexões que contribuam, mesmo que de forma singela, para um avanço nos estudos do tema, no que tange a proibição da retrocessão de direitos trabalhistas já consagrados pelo ordenamento jurídico.

Apointa-se que será utilizado o método dedutivo, de modo que a partir da pesquisa bibliográfica (livros, artigos científicos, teses e trabalhos acadêmicos), além de legislações como a Constituição Federal, o Código Civil, a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 13.467/2017, que trata da Reforma Trabalhista, serão extraídas as conclusões, objetivando analisar criticamente as modificações sofridas pelo art. 444 da CLT, bem como os impactos da descaracterização dos pilares trabalhistas na aplicação do Direito do Trabalho.

## 1 A AUTONOMIA PRIVADA NO DIREITO BRASILEIRO

Como consagrado no caput do art. 5º da Constituição da República de 1988, a liberdade possui caráter de direito fundamental, devendo ser garantida aos cidadãos. O Estado possui o papel de fomentar a concretização plena da liberdade humana, como ocorre, por exemplo, diante da autonomia privada, conceituada, por Cristiano Chaves (2017, p.150-171), como um poder que é concedido ao sujeito para criar normas individuais nos limites permitidos pelo ordenamento jurídico, corporificada como liberdade como valor jurídico, na qual o sujeito é a base da construção social e da sua escolha, culminando na efetuação do direito.

Nesse sentido, destaca-se a importância da autonomia privada no ordenamento jurídico brasileiro, como manifestação de um direito fundamental de liberdade e livre iniciativa dispostos no texto constitucional em seus arts. 5º, caput, e 170 da Constituição da República de 1988.

### 1.1 AUTONOMIA PRIVADA NAS RELAÇÕES CIVIS E NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A expressão autonomia, tanto no sentido dicionarizado, quanto na utilização ordinária da palavra, significa independência, liberdade, auto-regulamentação de condutas, autogoverno. É resultado, em termos etimológicos, da conjunção de duas palavras gregas, *autós* e *nomói*. De *autós* tem-se a ideia de si mesmo, representando uma qualidade ou condição inerente e peculiar a um ser. *Nomói*, por sua vez, corresponde a norma ou regra. A junção das palavras gregas gerou autonomia, que ingressou no vocabulário, provavelmente, pela influência da palavra francesa *autonomie* (HOUAISS; VILLAR, 2001, p. 351).

Inicialmente, é importante destacar que autonomia privada e autonomia da vontade não são sinônimos, portanto, a conceituação do que é cada uma delas deve ser esclarecida. Nesse sentido, conforme Otávio Luiz Rodrigues Junior (2004, p. 117), “é preciso reconhecer que não há uma autonomia da vontade, mas, verdadeiramente, diversas autonomias, conforme a visão de cada época sobre o referido conceito”.

Apesar da referida ressalva, apenas interessa identificar o surgimento da expressão autonomia da vontade nos tempos modernos. Para tanto, invoca-se o filósofo Immanuel Kant como o precursor do princípio da autonomia da vontade, apresentado pela primeira vez na *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, obra escrita em 1785. A partir disso, a autonomia da vontade é definida por Kant (2007, p. 36) como sendo:

Aquela sua propriedade graças à qual ela é para si mesma a sua lei (independente dos objetos do querer). O princípio da autonomia é, portanto: não escolher senão de modo a que as máximas de escolha estejam incluídas simultaneamente no querer mesmo, como lei universal (KANT, 2007, p.36)

Nesse sentido, conclui-se que o princípio da autonomia da vontade, identificado por Kant, é fundado na razão prática, isto é, a vontade submete-se à lei (racional) que ela impõe para si mesma. De outro modo, pode-se dizer que a vontade dos agentes racionais é constituída por princípios práticos puros provenientes da razão pura (BORGES, 2007, p. 18).

Por sua vez, a autonomia privada, diferentemente da autonomia da vontade, não se baseia somente na autodeterminação e na liberdade dos sujeitos para a formação de negócios jurídicos (LOMEU, 2009, p. 35). Assim, na teoria da autonomia privada, não bastaria o puro consenso suficiente para a criação do direito, uma vez que, é imprescindível que este consenso seja permitido pelo ordenamento jurídico, ou, ao menos, que este consenso não seja proibido (WYZYKOWSKI, 2016, p. 20).

Ademais, é necessário destacar que não se pode falar em contrato sem autonomia da vontade, mesmo que o sistema jurídico brasileiro adote, como princípio maior, a função social do contrato, pois “este não poderá, obviamente, ser distendido a ponto de neutralizar a livre-iniciativa das partes” (GAGLIANO; FILHO, 2021). Consoante advertiu Arruda Alvim (2003):

Parece, portanto, que a função social vem fundamentalmente consagrada na lei, nesses preceitos e em outros, mas não é, nem pode ser entendida como destrutiva da figura do contrato, dado que, então, aquilo que seria um valor, um objetivo de grande significação (função social), destruiria o próprio instituto do contrato (ALVIM NETTO, 2003).

O Código Civil de 2002, em seu artigo 421, impõe que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato. Isso deve-se ao fato de que

O contrato não é uma invenção ou criação da lei, sim uma expressão da natureza e razão humana, é uma convenção ou mútuo acordo, pela qual duas ou mais pessoas se obrigam para com uma outra, ou mais de uma, a prestar, fazer ou não fazer alguma coisa. É um ato natural e voluntário constituído pela inteligência e arbítrio do homem, é o exercício da faculdade que ele tem de dispor dos diversos meios que possui de desenvolver o seu ser e preencher os fins de sua natureza, de sua existência intelectual, moral e física (RODRIGUES JUNIOR, 2004, 119).

Assim, em conformidade com a função social, o contrato deve ser enxergado como uma manifestação de vontade, fruto da autonomia privada e da livre-iniciativa.

No campo das relações civis, principalmente no que diz respeito aos contratos, a autonomia privada revela-se com uma força explícita, uma vez que os sujeitos da relação que desejam negociar e contratar atuam com visível paridade. Dessa forma, a liberdade negocial ganha importância por ser a protagonista no desenvolvimento do negócio jurídico.

Além disso, “verifica-se que a função social do contrato se desenvolve plenamente quando a boa-fé se faz perceber respeitada em sentido amplo no instrumento contratual, equilibrando ética com autonomia de vontade” (MENDONÇA, 2016, p. 90). Assim, o princípio da função social do contrato, o princípio da boa-fé contratual e o princípio da ordem econômica integram o núcleo do interesse do contrato, colaborando para a construção de um ambiente contratual justo, ético e equitativo.

No que tange às relações trabalhistas, a autonomia privada é vislumbrada segundo dois aspectos, o individual e o coletivo. Ou seja, a partir das relações jurídicas estabelecidas, pode-se determinar livremente os interesses de um grupo ou de pessoas individualizadas, desde que justificados dentro dos limites impostos pelo ordenamento jurídico. Nesse sentido, o estudo do contrato de trabalho é de suma importância, pois constitui o núcleo central do Direito do Trabalho, na medida em que é por meio dele que se desencadeia a aplicação das normas trabalhistas (LEITE, 2021).

Portanto, como a concepção pluralista do Direito consagra o ideal da autonomia privada, tanto no seu aspecto individual quanto no coletivo, fica evidenciado que, conforme disposto por Adriana Brasil Vieira Wyzykowski (2019, p. 81/82):

Tratando-se do Direito do Trabalho, esta concepção mostra-se ainda mais marcante, haja vista que este é palco de normas que advém da produção estatal e de normas elaboradas pelos sujeitos interessados na mesma, seja pela atuação sindical ou na perspectiva de negociação individual entre empregado e empregador (WYZYKOWSKI, 2019, p. 81/82).

Sendo assim, a autonomia privada na seara trabalhista consiste no ato de liberdade negocial, onde os sujeitos participantes são empregado e empregador e o contrato de trabalho é o resultado da autonomia privada individual. Já o ato de liberdade negocial advindo do interesse coletivo manifestado pelos sujeitos de um grupo é resultado da autonomia privada coletiva, e do seu exercício dois instrumentos coletivos podem ser visualizados (acordo coletivo ou convenção coletiva).

## 1.2 A LEI 13.467/2017 E A ATENUAÇÃO DO PILAR LIMITATIVO DA AUTONOMIA PRIVADA

O Brasil, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passou pela mais profunda alteração no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A promulgação da Reforma Trabalhista alterou, criou e revogou mais de cem artigos e parágrafos da CLT<sup>1</sup>, e mudou substancialmente o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro.

A Reforma Trabalhista, com suas novas regulamentações para as relações laborais, foi resultado de um processo legislativo pautado em diversas modificações sociais, políticas e econômicas, as quais influenciaram diretamente o cotidiano das relações trabalhistas. As mudanças podem ser observadas no meio ambiente de trabalho, no uso de novas tecnologias, nas condições laborais e nas novas possibilidades de

---

<sup>1</sup> Originalmente, o Projeto de Lei no 6.787, apresentado em dezembro de 2016, que deu origem à Lei no 13.467/2017, alterava apenas pouco mais de uma dezena de artigos e possuía seis páginas. A versão final aprovada pela Câmara cerca de seis meses depois possuía 55 páginas.

contratos de trabalho, que resultaram no surgimento de um novo conjunto de dispositivos normativos.

Dentre as mudanças trazidas pela nova lei, destaca-se a introdução do parágrafo único ao art. 444 da CLT, antes inexistente. Anteriormente, o referido artigo previa que as condições do contrato de trabalho podiam ser ajustadas de forma livre pelas partes interessadas, conquanto, devia-se atentar aos ditames estabelecidos na legislação obreira no que tange à não prejudicialidade do trabalhador. As normas de proteção ao trabalho do obreiro, como do menor, da mulher, não podiam ser alteradas pela vontade das partes, pois por serem normas de ordem pública não é tolerado diversificações quanto à lei, não podendo ser alteradas ao livre arbítrio das partes interessadas (MARTINS, 2015).

Ocorre que, por força da introdução do parágrafo único ao artigo 444 da CLT,

A autonomia privada, de matriz civilista, deu lugar a uma autonomia limitada, expressamente prevista no artigo 444 da CLT. Referido dispositivo celetista, em seu texto originário, permitia que os sujeitos da relação de emprego regulassem as relações contratuais, desde que não houvesse desrespeito às disposições de proteção ao trabalho, às normas coletivas aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (MARTINS; BUSSINGER, 2018, p. 5).

Assim sendo, foi incluída uma exigência diferente no texto legal, e os empregados hipersuficientes, ou seja, aqueles que possuem diploma de nível superior e que percebem salário igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência Social, passaram a ter a possibilidade de negociar com seus empregadores os direitos previstos no art. 611-A da CLT, com prevalência desse negócio individual escrito sobre a lei. Pode, ainda, renunciar os direitos previstos nas normas coletivas, pois o ajuste individual passou a prevalecer sobre a norma coletiva (DELGADO e DELGADO, 2017).

Tendo em vista o surgimento da figura do empregado hipersuficiente e a autonomia privada, objetos do presente estudo, deve-se analisar os princípios primordiais que regem a relação de emprego, bem como a conexão que tais princípios possuem com o Direito Individual do Trabalho, a fim de compreender como a atenuação do

pilar limitativo da autonomia privada afeta a relação jurídica estabelecida entre empregador e empregado.

Primeiramente, insta salientar que o empregado é a parte mais frágil da relação empregatícia (hipossuficiente), pois fica em uma posição desproporcional se comparado ao empregador. Isso deve-se ao fato de que o trabalhador é considerado dependente e economicamente mais vulnerável, portanto, os princípios que regem as relações trabalhistas são considerados mandamentos nucleares que resguardam os trabalhadores. De acordo com Miguel Reale (1986, p. 60), os princípios são conceituados da seguinte maneira:

Princípios são, pois verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade. Às vezes também se denominam princípios certas proposições, que apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários (REALE, 1986, p. 60).

Considerando que os princípios têm a finalidade de orientar e dar suporte ao intérprete e ao legislador, destacam-se os princípios da progressividade, da proteção e da indisponibilidade como sendo os princípios mais relevantes para tratar do assunto analisado no presente trabalho.

Inicialmente, o princípio da progressividade destaca-se por possuir previsão constitucional, podendo ser encontrado no art. 7º da Constituição da República de 1988, que elevou os valores sociais do trabalho e passou a trata-los como direitos fundamentais, inserindo-os no rol dos Direitos Sociais. Isso é muito interessante, uma vez que “a Constituição não se limitou a fazer referência ao trabalho, posto que lhe atribuiu, no artigo mencionado, valor social, considerando-o, deste modo, como um ato social e, portanto, de interesse da sociedade” (ALMEIDA e ALMEIDA, 2020, p. 341).

Ressalta-se que os Direitos Sociais possuem a característica da progressividade, isto é,



A sua alteração deve ocorrer para amoldar a sociedade às mutações da vida cotidiana, mas dita alteração apenas pode vir a acontecer desde que implique acréscimo à carga de fruição, de efetividade na realidade prática ou, no máximo, modificação, sem perda da concretude para o cidadão. (MELO, 2010, p. 65/66)

Assim, considerando que os direitos trabalhistas presentes na Constituição de 1988 são direitos humanos, estes também estão emparelhados à garantia constitucional da não retrocessão, principalmente em face da expressa natureza progressista estampada no caput do art. 7º da Constituição da República de 1988: “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (MELO, 2010, p. 66).

Por conseguinte, o princípio da proteção, nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 233), está intimamente ligado ao fato de que o Direito do Trabalho possui, em sua estrutura, uma vasta teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente da relação empregatícia – o empregado –, objetivando atenuar o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho, ou seja, para que haja uma igualdade considerável entre as partes.

Conforme o jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez (2002, p. 107), o princípio protetivo se expressa sob três formas distintas: a regra *in dubio, pro operario*, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica. A primeira é baseada na ideia de que, dentre os diversos sentidos possíveis de uma norma, deve-se sempre optar por aquele que seja mais favorável ao empregado. A segunda regra mencionada determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas” (RODRIGUEZ, 2002, p. 107). A terceira trata sobre as cláusulas benéficas, que somente poderão ser suprimidas caso precedida por outra, posterior, ainda mais benéfica, uma vez que, “a aplicação de uma norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador” (RODRIGUEZ, 2002, p. 107).

Em entendimento divergente, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 234) argumenta que a noção de tutela obreira não se desdobra apenas nas três dimensões supracitadas, uma vez que a ideia inerente ao princípio protetor “abrange,

essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho”. Sendo assim,

Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia (aferições fáticas da hipossuficiência e da vulnerabilidade da pessoa humana trabalhadora nas relações empregatícias) (DELGADO, 2019, p. 234).

Desse modo, em conformidade com o entendimento acima, o princípio da proteção não se desdobraria apenas em três outros princípios, mas seria basilar para todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado (DELGADO, 2019, p. 234).

Com relação ao princípio da indisponibilidade, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 237) o define como sendo uma projeção do princípio referente à imperatividade das regras trabalhistas, uma vez que, “ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

Nesse sentido, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas constitui-se como um dos principais veículos para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego (DELGADO, 2019, p. 237).

Tendo em vista os princípios estabelecidos neste estudo, sabe-se que o Direito do Trabalho é um ramo que possui como característica o pluralismo de fontes e, portanto, fica clara a incidência do princípio da autonomia privada nesse ramo do direito. Para Luigi Ferri (2007, p. 112), o conceito de autonomia privada se dá através do poder de criar normas jurídicas, dentro dos limites estabelecidos em lei. O autor defende que a autonomia privada não expressa simplesmente uma licitude ou uma faculdade, mas sim a manifestação do poder de criar normas.

Ademais, concomitantemente ao conceito supramencionado, extrai-se que

No exercício da autonomia privada, os particulares regulam as relações de que participam, estabelecendo o seu conteúdo. E não foi por outra razão que o Direito do Trabalho, desde o seu nascedouro, cuidou de limitar esse poder, considerando a desigualdade fática existente entre os sujeitos contratantes (MARTINS; BUSSINGER, 2018, p. 6).

Temos, portanto, que a limitação imposta pelo Direito do Trabalho à autonomia privada individual, na prática, sempre objetivou evitar que os direitos assegurados pela ordem jurídica laboral fossem desrespeitados.

## **2 O PRINCÍPIO DO NÃO-RETROCESSO SOCIAL E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS**

Observada a atenuação do pilar limitativo da autonomia privada, resultado da inclusão do parágrafo único ao art. 444 da CLT, há de se questionar quais os efeitos gerados para a aplicação dos direitos trabalhistas. Assim, o presente estudo será realizado utilizando o princípio da vedação do retrocesso social como base norteadora da pesquisa, uma vez que sua correta aplicação é indispensável no campo do Direito do Trabalho.

Em resumo, o princípio da vedação do retrocesso social se relaciona com a característica da historicidade dos direitos fundamentais, a fim de determinar que os direitos trabalhistas não podem ser suprimidos ou enfraquecidos, uma vez que uma norma não pode ser um retrocesso às conquistas obtidas ao longo do tempo. A seguir, será analisado o contexto histórico desse importante princípio, bem como seu conceito e sua aplicação perante a nova redação do artigo 444 da CLT.

### **2.1 PRINCÍPIO DO NÃO-RETROCESSO SOCIAL: CONTEXTO HISTÓRICO**

Para tratar do princípio do não-retrocesso social e da sua importância no ordenamento jurídico, é necessário traçar um breve contexto histórico que proporcionou seu surgimento, a fim de extrair seus valores fundamentais, partindo do seu pressuposto básico: o Estado de Direito.

O Estado de Direito surge no contexto das revoluções liberais, pelas quais se demandava um Estado submetido ao Direito, governado por lei, ao contrário do Estado absoluto, governado por um monarca com poderes ilimitados. O Estado Absolutista, presente, principalmente, durante os séculos XVI e XIX, possuía a posição de superioridade do rei como característica mais marcante, de maneira que todas as suas determinações deveriam ser obedecidas pelo povo, independentemente do teor e por mais ofensivas aos direitos individuais que pudessem ser (OLIVEIRA, 2017, p. 166/167). Isto posto, compreende-se que

Esse cenário acabava por gerar, inevitavelmente, um sentimento de insegurança entre os cidadãos. A ausência de limites para a atuação do monarca afetava, principalmente, a burguesia comercial que já se encontrava com poderio econômico crescente e descontente com tal insegurança, momento em que começaram a despontar os ideais revolucionários liberais (OLIVEIRA, 2017, p. 166/167).

Nesse diapasão, o Estado de Direito se caracteriza, em suma, pela presença da limitação do poder estatal e o respeito aos direitos fundamentais do homem, uma vez que o exercício do poder estatal é regulado por normas jurídicas gerais.

Ademais, a fim de conduzir sua vida com autonomia e responsabilidade, o ser humano necessita de segurança. Por isso, os princípios da segurança jurídica e da proteção da confiança são elementos constitutivos do Estado de Direito, além de serem “dois importantes sustentáculos jurídicos da autoridade e valor do princípio da proibição do retrocesso no mundo jurídico” (LIMA, 2014, p. 46).

A respeito do princípio da segurança jurídica, inicialmente, destaca-se o seu caráter de direito natural e imprescritível, consagrado no artigo 2º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, encontrando-se positivado como um direito individual na Constituição da República de 1988, na redação expressa do artigo 5º (BARROSO, 2004, p. 35).

Entende-se, portanto, que o princípio da segurança jurídica é um dos alicerces do Estado de Direito, em conjunto com a justiça, uma vez que desponta no ordenamento jurídico simultaneamente como uma garantia (sentido objetivo) (SILVA, 2006, p. 6654/6655) e como um elemento essencial à proteção dos direitos subjetivos (sentido subjetivo), tal como preleciona José Afonso da Silva:

A segurança jurídica dos direitos subjetivos consiste no “conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida”. Uma importante condição da segurança jurídica, neste caso, está na relativa certeza de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída (SILVA, 2006, p. 6655).

Por sua vez, o princípio da proteção da confiança dos cidadãos consiste, segundo Humberto Ávila (2011), numa aplicação “subjetivada” da segurança jurídica, que, “representativo da eficácia reflexiva do princípio da segurança jurídica, igualmente serve de proteção do cidadão em face do Estado”, assim, em nome da segurança jurídica, a proteção da confiança proporciona a tutela de pretensões (expectativa de direito) e de direitos subjetivos gerados, que devem ser resguardados pelo Direito.

Em rigor, como bem coloca o jurista português José Joaquim Gomes Canotilho (2003, p. 257),

Em geral, considera-se que a segurança jurídica está conexas com elementos objetivos da ordem jurídica – garantia de estabilidade jurídica, segurança de orientação e realização do direito – enquanto a proteção da confiança se prende mais com as componentes subjetivas da segurança, designadamente a calculabilidade e previsibilidade dos indivíduos em relação aos efeitos jurídicos dos atos dos poderes públicos (CANOTILHO, 2003, p. 257).

Além disso, Canotilho (2003, p. 257) destaca que tais princípios estão tão profundamente associados que alguns autores consideram o princípio da proteção da confiança como um subprincípio ou como uma dimensão específica da segurança jurídica. É o caso do autor Karl Larenz (1985, p. 91), que vê o princípio da confiança como um aspecto do princípio da segurança jurídica:

O ordenamento jurídico protege a confiança suscitada pelo comportamento do outro e não tem mais remédio que protegê-la, porque poder confiar [...] é condição fundamental para uma pacífica vida coletiva e uma conduta de cooperação entre os homens e, portanto, da paz jurídica (LARENZ, 1985, p. 91).

É também o entendimento do autor José Joaquim Gomes Canotilho (2003, p. 257), que defende que o princípio da proteção da confiança atua como uma feição subjetiva do princípio da segurança jurídica, portanto:

O princípio geral da segurança jurídica em sentido amplo (abrangendo, pois, a ideia de proteção da confiança) pode formular-se do seguinte modo: o indivíduo tem do direito poder confiar em que aos seus atos ou às decisões públicas incidentes sobre os seus direitos, posições ou relações jurídicas alicerçados em normas jurídicas vigentes e válidas por esses atos jurídicos deixado pelas autoridades com base nessas normas se ligam os efeitos previstos e prescritos no ordenamento jurídico (CANOTILHO, 2003, p. 257)

Extrai-se, pois, que os postulados da segurança jurídica e da proteção da confiança podem ser exigidos perante qualquer ato de qualquer poder – legislativo, executivo e judiciário –, tendo em vista a fiabilidade, clareza, racionalidade e transparência dos atos do poder, de forma que os cidadãos vejam, em relação a eles, a segurança nas suas disposições pessoais e nos efeitos jurídicos dos seus próprios atos (CANOTILHO, 2003, p. 257).

Tendo em vista os princípios acima, interessa falar sobre o princípio do não-retrocesso social, este que recebe também outras denominações, como: princípio da vedação do retrocesso social, princípio da proibição do retrocesso social, “efeito *clique*”, princípio do não retorno da concretização, efeito catraca, dentre outras.

Segundo Canotilho (2003, p. 338/339), a ideia do princípio em questão também tem sido expressa e designada de contra revolução social ou de evolução reacionária. Nesse sentido, uma vez alcançado um determinado nível de realização de determinados direitos sociais e econômicos, estes passam a constituir uma garantia constitucional e um direito subjetivo do indivíduo. Diante disso, o autor define que

O princípio da proibição do retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizados e efetivados através de medidas legislativas deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas que, sem a criação de esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática em uma anulação, revogação ou aniquilação pura e simples desse núcleo essencial. A liberdade do legislador tem como limite o núcleo essencial já realizado (CANOTILHO, 2003, p. 339/340).

Por conta disso, compreende-se a enorme importância que o princípio do não-retrocesso social possui em face da preservação do Estado de Direito e dos direitos sociais, assim como a relação do referido princípio com a segurança jurídica e com a proteção da confiança.

## 2.2 A NOVA REDAÇÃO DADA AO ARTIGO 444 DA CLT À LUZ DO PRINCÍPIO DO NÃO-RETROCESSO SOCIAL: (IN)COMPATIBILIDADE?

Após compreender o contexto histórico do princípio do não-retrocesso social, faz-se necessário adentrar no exame do principal objeto deste estudo: a nova redação dada ao artigo 444 da CLT, e analisá-la sob à luz do referido princípio, a fim de concluir a respeito da (in)compatibilidade entre eles.

É fato que todos os trabalhadores possuem direitos a serem respeitados, portanto, deve-se atentar para os direitos que foram ou não afetados pela Reforma Trabalhista de 2017, especialmente tratando-se da modificação trazida pela inclusão do parágrafo único ao art. 444 da CLT, afinal, a Constituição da República de 1988 elevou os valores sociais do trabalho e passou a tratá-los como direitos fundamentais, inserindo-os no rol dos Direitos Sociais, como explicitado no art. 7º, que elenca diversos direitos básicos que necessitam da atuação do Estado para sua efetivação.

Importante ressaltar que os Direitos Sociais possuem a característica da progressividade, isto é,

A sua alteração deve ocorrer para amoldar a sociedade às mutações da vida cotidiana, mas dita alteração apenas pode vir a acontecer desde que implique acréscimo à carga de fruição, de efetividade na realidade prática ou, no máximo, modificação, sem perda da concretude para o cidadão. (MELO, 2010, p. 65/66)

Assim, considerando que os direitos trabalhistas presentes na Constituição da República de 1988 são direitos humanos, estes também estão emparelhados à garantia constitucional da não retrocessão, principalmente em face da expressa natureza progressista estampada no caput do art. 7º da CRFB: “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (MELO, 2010, p. 66).



No que se refere ao princípio do não-retrocesso social, além do conceito já delimitado anteriormente no presente estudo, este é apontado por Nilson Matias de Santana como um princípio implícito, ao demonstrar:

[...] trata-se de um princípio implícito decorrente do sistema jurídico-constitucional, e estabelece que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, este passa a se incorporar ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido. (SANTANA, 2008, p.45)

Dessa forma, o princípio em questão é uma garantia constitucional implícita que decorre do bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria (MELO, 2010, p. 65). Nesse sentido,

Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória correspondente. (MELO, 2010, p. 65)

O aludido princípio, também conhecido como “efeito cliquet”, demonstra, portanto, que não se pode reprimir ou revogar um direito social constitucionalmente adquirido sem que seja apresentada outra alternativa ou outro direito que compense a perda desse primeiro. Segundo Eliane Romeiro Costa e Oswaldo Ferreira de Carvalho (2010, p. 9) “não se poderá admitir que o legislador venha reduzir ou suprimir o grau de desenvolvimento infraconstitucional de um direito fundamental social. Do contrário, o projeto de modernidade da Constituição brasileira será ignorado”.

Sendo assim, como já dito anteriormente, é importante evidenciar a necessidade de não apenas ter tais direitos apontados pela Constituição, mas também de ter mecanismos que possam assegurá-los, e é exatamente como uma forma de assegurar esses direitos sociais e fundamentais conquistados que se apresenta o princípio do não-retrocesso social.

Verifica-se, portanto, que os Direitos Sociais estão diretamente ligados aos princípios da dignidade da pessoa humana, da segurança jurídica (abarcando o da

confiança) e do princípio do não-retrocesso social propriamente dito, assim, a relativização desses direitos coloca em risco esses princípios, que são uns dos mais importantes princípios que regem um Estado Social e de Direito.

Quanto à Reforma Trabalhista implementada no Brasil, por meio da Lei nº. 13.467/2017, observa-se que esta foi responsável pela alteração de vários dispositivos da CLT, sob o argumento da necessidade de “modernização” das relações trabalhistas. Ressalta-se que, desde a proposta legislativa até o momento presente, a reforma é alvo de várias críticas e discussões acerca das modificações resultantes dela.

Com relação ao conteúdo do art. 444 da CLT, foco da presente análise, importa estabelecer que o pilar limitativo da autonomia privada, conhecido como dirigismo contratual, consiste numa liberdade de negociação dentro dos limites impostos pelo ordenamento jurídico, como já discutido nos capítulos anteriores. É por meio desse fenômeno que se arquitetou todo o Direito do Trabalho, bem como qualquer direito que busque amparar um lado hipossuficiente.

A relação de emprego é resultado de uma autonomia privada individual, nesse sentido, Luciano Augusto de Toledo Coelho leciona que:

A autonomia privada funda-se na capacidade de a pessoa autorregular autônoma e responsabilmente sua vida. Isso somente se torna possível quando uma parte na relação negocial não tem sobre a outra uma posição de supremacia e controle, de maneira a conformar a decisão do polo mais fraco. É dado ao trabalhador, hoje, o direito de não contratar, desde que aceite as implicações de seu ato no mundo capitalista. (COELHO, 2005, p. 147)

Assim, os direitos trabalhistas e a liberdade negocial podem coexistir harmonicamente, desde que haja uma relação equilibrada, com sujeitos atuando no mesmo patamar. Entretanto, sabe-se que, entre a relação trabalhista composta por empregador e empregado, o empregado é a parte mais vulnerável da relação de emprego, por isso, é necessária a observância do princípio constitucional da igualdade (art. 5º da Constituição da República de 1988), que pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual.

Tendo em vista o caput do art. 444 da CLT, extrai-se que as relações contratuais podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, vedada a violação das disposições de proteção ao trabalho, como disposto a seguir:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

De acordo com Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 76), o art. 444 da CLT “é conhecido como o dispositivo da livre estipulação de cláusulas e condições de trabalho, mas sujeito às restrições da legislação social e das normas coletivas”. Ademais, acrescenta que muitos nem compreendem a razão de ser do artigo, uma vez que ele proporciona às partes baixo grau de liberdade contratual. Isso, pois, ele “embasa a fixação do turno de trabalho, do salário, das funções a serem exercidas e das cláusulas acessórias”, mas claramente o peso da opinião do empregador é muito maior do que o peso da vontade do empregado, tendo em vista a assimetria da relação de emprego.

Além disso, o parágrafo único do artigo supracitado introduziu a figura do “empregado hipersuficiente” (que consiste no empregado portador de diploma de nível superior que perceba salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social), em contraposição à condição de hipossuficiência, e passou a determinar que esse empregado poderá negociar ou dispor livremente alguns direitos como, por exemplo, as estipulações elencadas no art. 611-A da CLT, tendo autonomia própria, bastando a sua simples manifestação de vontade, conforme se verifica a seguir:

Art. 444 – [...]

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Como observado, o parágrafo único inserido no artigo 444 da CLT traz mudanças profundas com relação à faculdade do empregado em escolher livremente seus direitos, ou melhor, em diminuir seus poderes adquiridos ao longo do tempo.

Importante ressaltar que há divergência doutrinária a respeito da nomenclatura adotada para se referir aos trabalhadores que se encaixam nos requisitos do parágrafo único acima, uma vez que, à luz dos princípios norteadores da legislação trabalhista, em especial o caráter protetivo do Direito do Trabalho, não é possível comprovar que os empregados que preencham tais requisitos se enquadrem no polo oposto da hipossuficiência (XAVIER, 2019, p. 64/65).

Isto, pois, o fato de terem diploma de curso superior e perceberem salário mais alto que a maioria da população não lhes retira automaticamente a sua condição de hipossuficientes. Por essa razão, estudiosos como Saulo Rodrigues Xavier (2019, p. 65) alegam que a expressão “hipersuficiente” não é a mais adequada para se referir a esse tipo de empregado,

De outra parte, pode-se dizer que a nomenclatura “autossuficiente” seria a mais apropriada para os empregados que se encaixam nos requisitos da referida legislação, já que teriam melhores condições de negociar algumas matérias com os seus empregadores (XAVIER, 2019, p. 65).

Em virtude da necessidade de maior aprofundamento nessa questão para suscitar uma opinião crítica e técnica com relação ao apontado acima e, considerando o compromisso com o rigor acadêmico e com a riqueza e extensão do Direito do Trabalho, este estudo não usará a terminologia “empregado hipersuficiente”, mas fará referência ao empregado cujos requisitos estão previstos no parágrafo único do artigo 444 da CLT.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 439) destaca que o contrato de trabalho é um contrato de adesão, portanto, “pode se estimar o caráter leonino de tal cláusula de inserção desse grupo de empregados em condições contratuais abaixo das fixadas em lei e, até mesmo, abaixo das fixadas na negociação coletiva concernente à respectiva categoria profissional”.

Consoante o entendimento de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 159), o parágrafo único do art. 444 da CLT traz a ideia de que, sendo o empregado portador de diploma de nível superior e, por consequência, mais bem remunerado, tem a capacidade de impor sua vontade na relação empregatícia não ficando de certa forma submetido à subordinação do empregador, o que não é verdade. Segundo Delgado (2019, p. 439), “o caráter discriminatório da regra legal é simplesmente manifesto; ela institui algo inimaginável na ordem constitucional e legal brasileiras contemporâneas: a pura e simples segregação de empregados perante o mesmo empregador”.

Sabe-se que a proposta do artigo 444, parágrafo único, da CLT, é bem ambiciosa, porque, de acordo com Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 77), ela “objetiva autorizar que as partes, em contrato individual, possam fazer a mesma negociação estabelecida entre sindicatos ou sindicatos e empregadores. Daí por que o dispositivo refere expressamente o art. 611-A da CLT”. Nesse sentido, o parágrafo único do referido artigo permite que, por exemplo, o empregado assine sozinho a cláusula de redução do intervalo para refeição, a alteração do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, a título do que se verifica em alguns incisos da lista do art. 611-A.

Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 77) prevê dois fundamentos para alegar a inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 444 da CLT: a) violação ao art. 5º, *caput*, da Constituição da República de 1988, pois o fato de o empregado ter diploma e ganhar 11.000 reais de salário não pode ser considerado um fator de discriminação válido em relação aos empregados sem diploma e com renda inferior, muito menos permite a presunção de soberania absoluta; b) violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição da República de 1988 “porque afasta o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos regularmente firmados”.

Nesse sentido, o novo diploma legal aplica a relativa diferenciação acadêmica e remuneratória para “afastar o Direito do Trabalho da regência normativa desses empregados estratificados”, pois afirma que isso é o bastante para submetê-los ao desproporcional exercício do poder do empregador em grande parte de sua matéria e execução contratuais (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 160). Assim,

Trata-se, conforme se percebe, de regra de evidente discriminação entre empregados [...], largamente afastada da matriz constitucional de 1988 e do universo normativo internacional trabalhista vigente no plano interno da sociedade e economias brasileiras (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 160).

Perante o exposto, verifica-se visivelmente a inconstitucionalidade e a incompatibilidade do parágrafo único do artigo 444, da CLT, com o princípio do não-retrocesso social, pois é contrário à proteção constitucional que resguarda os trabalhadores.

### **3 POSSÍVEIS IMPACTOS DA DESCARACTERIZAÇÃO DO PILAR LIMITATIVO DA AUTONOMIA PRIVADA NA APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

Como se verificou durante o presente estudo, a referida modificação trazida pela Reforma Trabalhista é alvo de muitas críticas pela doutrina, tendo em vista as várias violações que ela acarreta aos direitos dos trabalhadores, estes já mencionados anteriormente, previstos pela Constituição da República de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Após discorrer a respeito dos pontos necessários para a compreensão do instituto da autonomia privada na relação jurídica empregatícia, do conceito do princípio do não-retrocesso social e suas implicações para o Direito do Trabalho e compreender as mudanças decorrentes da inserção do parágrafo único no artigo 444 da CLT, insta proceder à análise de decisões judiciais aplicando a nova redação do artigo supramencionado.

#### **3.1 ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS APLICANDO A NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 444 DA CLT**

Serão analisadas três decisões judiciais que tratam do tema referido no presente trabalho, objetivando compreender como a redação do parágrafo único do artigo 444 da CLT impacta o julgamento de casos concretos.

Inicialmente, tem-se um processo proveniente do TRT-3ª Região (MG), sob o nº 0010315-28.2020.5.03.0180<sup>2</sup> no qual houve a relativização do princípio da proteção no caso do técnico de futebol considerado hipersuficiente. A sentença se baseou na hipersuficiência do técnico, nos moldes do parágrafo único do artigo 444 da CLT, acrescido pela reforma trabalhista.

---

<sup>2</sup> O inteiro teor da sentença de primeiro grau poderá ser consultado em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010315-28.2020.5.03.0180>. Acesso em: 05 Out. 2021.

A juíza condenou o Cruzeiro Esporte Clube a pagar quase R\$ 2,9 milhões a um técnico de futebol e rejeitou pedido de que fosse declarada nula a cláusula de acordo de rescisão contratual firmado entre as partes. Tal cláusula afastava a aplicação ao clube esportivo das multas dos artigos 467 e 477 da CLT (previstas no caso de não haver pagamento de verbas incontroversas na primeira audiência e de atraso na quitação de parcelas rescisórias). A decisão foi baseada no fato de o técnico ter sido considerado hipersuficiente, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 444 da CLT, acrescido pela reforma trabalhista.

Na ação, o treinador relatou que foi contratado pelo clube por prazo determinado, no entanto, o contrato foi rescindido antecipadamente mediante a vontade de ambas as partes. Alegando ilegalidade, o técnico requereu a nulidade da cláusula que estipulava o afastamento das multas previstas pelos artigos 467 e 477 da CLT, visto que, segundo ele, a cláusula teve finalidade de retirar seus direitos trabalhistas.

A juíza, entretanto, não acatou o argumento e considerou válida a cláusula pactuada entre as partes, aplicando o parágrafo único do artigo 444 da CLT ao caso. Conforme o entendimento da magistrada, o legislador reformista incluiu nova figura jurídica no parágrafo único do referido dispositivo “para ampliar a autonomia de vontade das partes integrantes da relação de emprego”, permitindo que o empregado cujos requisitos estão previstos no parágrafo único do artigo 444 da CLT e o seu empregador “estipulem livremente as condições da relação de trabalho, observados alguns limites legais e constitucionais”.

Nesse sentido, deixa claro que houve uma ruptura entre o entendimento consolidado no ordenamento jurídico de que todo trabalhador é presumidamente hipossuficiente:

Noutro falar, o legislador passou a presumir que um trabalhador com graduação em nível superior e salário acima da média remuneratória da grande maioria da população brasileira não possa ser tratado como alguém vulnerável e que necessita de proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas.

Ademais, complementa que a letra fria da lei traz discussões incomuns, que não se adequam às regras, tendo em vista que existem muitos empregados que recebem muito mais do que o dobro do teto da Previdência Social, mas não possuem



formação superior, bem como existem empregados com nível superior que mesmo recebendo salário equivalente ao dobro do máximo previdenciário podem se submeter a uma relação jurídica prejudicial apenas por terem um diploma. Portanto, deve-se ter em mente que

O fato do trabalhador ter curso superior, por si, não pode significar que ele ao firmar o contrato de trabalho ou no curso dele se despe de sua dignidade ou que renuncia seus direitos fundamentais reduzindo o seu nível de proteção.

Além disso, explica que o parágrafo único do artigo 444 da CLT merece uma interpretação conforme a Constituição da República de 1988, na medida em que a valorização do trabalho encontra respaldo no texto constitucional. Portanto, observa-se que

A interpretação literal do dispositivo celetista que apenas faz a conjugação de dois requisitos concomitantes (padrão salarial e grau de escolaridade), ignorando os princípios do Direito do Trabalho como a proteção, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e a inafastabilidade das normas trabalhistas, pode gerar uma situação injusta que vilipendia de forma indelével direitos trabalhistas comezinhos.

A juíza ainda destacou que a legislação trabalhista estabelecia, antes da Reforma Trabalhista, regras pontuais para os chamados “altos empregados”, com um regime jurídico constituído por algumas perdas se compararmos a maioria dos trabalhadores subordinados, como é o caso dos bancários que exercem função de confiança e dos empregados eleitos para cargo estatutário na companhia empregadora, cujo contrato no período fica suspenso, exemplificou.

Nesse contexto, apontou que a lei não nega a subordinação existente na relação de emprego aos trabalhadores que se enquadram nos requisitos previstos no parágrafo único do art. 444 da CLT. Pelo contrário, tal subordinação faz parte da essência da relação jurídica de emprego, entretanto, a julgadora reconhece que há uma subordinação de intensidade menor para os empregados que são batizados de “altos empregados”, o que se consolidou pela figura trazida pela lei 13.467/2017.

Ademais, diante da Reforma Trabalhista, há matérias passíveis de livre negociação pelo empregado que se enquadra nos requisitos previstos pelo parágrafo único do

art. 444 da CLT, segundo o qual esses empregados podem negociar livremente o seu contrato de trabalho no que tange ao rol disposto no art. 611-A da CLT. Tendo em vista a prevalência da negociação individual do empregado “hipersuficiente”, até mesmo sobre as negociações coletivas, a magistrada avaliou que as limitações impostas às negociações coletivas recaiam também sobre as negociações individuais, através de interpretação sistemática. Assim, os limites da livre negociação do empregado “hipersuficiente” encontram-se no rol do art. 611-B da CLT.

Outrossim, a juíza ressaltou que os princípios da proteção e do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas permanecem para o empregado “hipersuficiente”, mesmo que de maneira reduzida em comparação ao empregado que não se encaixa nos moldes do parágrafo único do art. 444 da CLT. Isso, pois o empregado “hipersuficiente” também encontra respaldo legal, sendo nula qualquer renúncia aos direitos elencados no rol do art. 611-B da CLT, por força do art. 9º da CLT.

Nesse sentido, “isso significa dizer que o Direito do Trabalho não acabou para o empregado hipersuficiente, pois este continua sendo um trabalhador subordinado e sujeito ao princípio da proteção e da irrenunciabilidade”, registrou a juíza na sentença.

Frisou, ainda, que “a lei reconheceu a existência de tonalidades distintas do fenômeno da subordinação e, diante disso, aplicou proteções diferentes a essas variações”. Extrai-se, portanto, que o parágrafo único do art. 444 da CLT trouxe o reconhecimento de que o nível de subordinação pode ser atenuado para um determinado grupo de empregados e, conseqüentemente, sobre eles recai um grau menor de proteção.

No caso em tela, observa-se que o treinador, ora autor da ação trabalhista, confirmou possuir graduação em nível superior. Também ficou claro que, ao longo do contrato, percebia salário mensal superior a oitenta e cinco vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, presumindo-se a sua capacidade econômica. Consoante a isso, a juíza Solainy Brandão concluiu que ele

tinha condições sociais e econômicas de ser assessorado e tomar decisões de forma consciente da pactuação do instrumento de rescisão, tendo em vista a relevância e influência social do autor (que foi treinador de clubes importantes de futebol, inclusive da seleção brasileira).

Quando o contrato de trabalho do reclamante foi extinto, a lei da reforma já estava em vigor, portanto, não se trata de aplicação de dispositivo de direito material que possui marco próprio, ressaltou a juíza. Conforme exposto, o marco temporal para o pagamento das verbas rescisórias se deu com a extinção do contrato, quando a nova legislação já estava vigente, e a condição de “hipersuficiente” do autor é conferida dentro do processo, devendo ser considerada a teoria do isolamento dos atos processuais, na forma do art. 14 do CPC.

Por conta disso, a juíza entendeu que o autor e o réu puderam estipular livremente as condições da relação de trabalho, nos termos e limitações do parágrafo único do art. 444 da CLT. Nessa toada, não foi verificado nos autos do processo quaisquer indícios de coação sobre o autor quanto à negociação das cláusulas do distrato, pois foi narrado na petição inicial e em seu depoimento pessoal que o instrumento de rescisão se deu mediante consentimento mútuo.

Ademais, a magistrada registrou que, no contexto dos autos, não visualizou “quaisquer intenções de fraude por parte do clube reclamado visando escamotear direitos trabalhistas do autor que pudessem ser aptas a atrair a aplicação do art. 9º da CLT”. Afirma ainda que, ao contrário do que alega o autor, não ficou comprovado que o demandado tinha a intenção de inadimplir com as parcelas rescisórias, uma vez que, no próprio termo de rescisão, existe uma cláusula que prevê o parcelamento devido ao alto valor e ao “momento financeiro” do réu, o que levou a juíza a concluir que “o autor tinha conhecimento dos riscos da pactuação”.

De acordo com a magistrada, a multas constantes da cláusula questionada pelo autor não estão elencadas nas restrições do artigo 611-B da CLT, razão pela qual puderam ser objeto de livre negociação e disposição. “O distrato firmado pelas partes não prejudicou o autor, pois, como sobredito, o reclamante teve plenas

condições sociais e econômicas de ser assessorado para tomar a melhor decisão e não aceitar o acordo se o pacto lhe fosse prejudicial”, concluiu.

Tendo em vista a aplicação do artigo 444, parágrafo único da CLT, não houve violação ao princípio da igualdade material no caso, além disso, não foi visualizado qualquer vício que levasse à nulidade da rescisão negociada entre as partes. Portanto, a magistrada declarou válida a referida cláusula do instrumento de rescisão e, conseqüentemente, rejeitou os pedidos autorais de pagamento das multas.

Na decisão, também foram deferidas parcelas discriminadas no termo de rescisão contratual e saldo de salário, além de ter sido determinado o pagamento da diferença salarial que não havia sido concedido. A defesa do Cruzeiro, que visava afastar a condenação, foi rejeitada e o clube recorreu da decisão, no entanto, a oitava turma do TRT de Minas Gerais negou provimento ao apelo.

Por conseguinte, será analisado um processo de nº 0000331-61.2019.5.17.0181<sup>3</sup> proveniente do TRT-17ª Região (ES), no qual o sindicato ajuizou uma ação civil pública em face de uma empresa, tendo em vista que os seus trabalhadores cumprem jornada de 12x36 (das 07h00min às 19h00min e das 19h00min às 07h00min), sem a prévia negociação e autorização do sindicato autor.

O autor alega que a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 2018/2020 do SINDIMÁRMORES determina que, qualquer escala diversa da 6x18 ou da 8x16 somente será permitida mediante Acordo Coletivo entre o empregador e a representação dos trabalhadores. Nesse sentido, formulou pedido para que a empresa seja condenada a adotar a escala 6x18 ou a escala 8x16, ou a efetivar a escala 12x36, caso tenha interesse, desde que seja observado o disposto em norma convencional. Além disso, foram feitos outros requerimentos.

---

<sup>3</sup> O inteiro teor da sentença de primeiro grau poderá ser consultado em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000331-61.2019.5.17.0181>. Acesso em: 05 Out. 2021.

No que tange a jornada de trabalho, o juiz julgou procedente o pedido autoral a fim de condenar a requerida a adimplir com os pressupostos de validade do instrumento normativo, especialmente, no tocante à adoção de jornada de trabalho. Fundamentou sua decisão da seguinte maneira:

Ainda que a adoção da escala 12x36 nos setores de produção da requerida, a partir de 28/09/2018, mediante a formalização de contratos individuais, tenha previsão no artigo 59-A da CLT, o instrumento normativo (CCT 2018/2020), o qual prevalece sobre o legislado na CLT (art. 611-A da CLT), obsta que a jornada seja pactuada através de acordo individual.

Na decisão, o magistrado declarou que é incontroverso nos autos que a CCT de 2018/2020 não prevê a jornada de trabalho 12x36. Assume o fato de que a Lei 13.467/2017 inseriu o art. 59-A a CLT, estabelecendo a validade da adoção da jornada de trabalho 12x36, também, por meio de acordo individual escrito. Entretanto, a medida provisória 808/2017, publicada em 14/11/2018, retirou a autonomia das partes, ou seja, “a partir do dia 14/11/2017, o empregador não mais poderia estabelecer a jornada 12x36 mediante contrato individual de trabalho”.

Além disso, deixou claro que a MP nº 808/2017 deixou de ter validade em 23/04/2018, uma vez que o Congresso Nacional não a submeteu para aprovação dentro do prazo estabelecido pela Constituição da República de 1988. Assim, a partir de 24/04/2018, as alterações feitas pela medida provisória a respeito do texto da Lei da Reforma Trabalhista ou sobre a CLT deixaram de existir, voltando a valer o texto original da lei diante dos efeitos ripristinatórios, conforme jurisprudência pacificada.

Nesse sentido, o juiz acrescenta que “o empregador poderá novamente estabelecer a jornada 12x36 por meio de acordo individual, nos termos do texto original do art. 59-A da CLT, estabelecido pela Lei 13.467/2017”. Observa-se que o art. 59-A da CLT prevê uma exceção ao disposto no art. 59 da CLT, permitindo que o acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho estabeleçam a jornada 12x36, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Ademais, o magistrado explica que:

Por outro lado, um dos princípios estabelecidos pela Lei nº 13.467/2017 é de que o negociado por intermédio de acordo ou convenção coletiva prevalece sobre a Consolidação das Leis do Trabalho, salvo nos casos em que a negociação é considerada como objeto ilícito.

Sendo assim, tem-se que o art. 611-A, I da CLT, incluído pela Lei da Reforma Trabalhista, indica que o acordo ou convenção coletiva pode prevalecer sobre a lei, entre outros, nos casos de pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais. Portanto, deve-se observar a cláusula 15ª da CCT 2018/2019, celebrada entre o SINDIMÁRMORES e o SINDIROCHAS, com vigência de 01/05/2018 a 30/04/2020, que dispõe que:

Cláusula 15ª - TURNOS ININTERRUPTOS.

§ 1º - Fica autorizada a jornada de 8x16 (oito por dezesseis) nos turnos ininterruptos de revezamento, com ou sem revezamento, mas obrigatoriamente, o empregador terá que conceder no mínimo 1 (uma) hora de intervalo intrajornada não remunerado. Portanto, serão 7 (sete) horas efetivamente trabalhadas. (...)

II - Só será permitida jornada diferente, mediante Acordo Coletivo entre o empregador e a representação dos trabalhadores.

Nesse caso, extrai-se que, mesmo que a adoção da escala 12x36 nos setores de produção da requerida, a partir de 28/09/2018, mediante a formalização de contrato individual com cada empregado, tenha previsão no art. 59-A da CLT, “o instrumento normativo (CCT 2018/2020), o qual prevalece sobre o legislado na CLT (art. 611-A da CLT), obsta que a jornada seja pactuada através de acordo individual”, concluiu o juiz. Nesse sentido, o previsto pelo parágrafo único do art. 444 da CLT não prevaleceu.

Por fim, tem-se um processo proveniente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), sob o nº 0000067-70.2019.5.09.0018<sup>4</sup>, no qual um agravo de instrumento foi interposto contra a decisão que negou seguimento a um recurso de revista. Observa-se que o recurso de revista foi interposto em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, havendo, assim, a necessidade de salientar a transcendência das matérias nele propagadas, como

---

<sup>4</sup> O inteiro teor da sentença de primeiro grau poderá ser consultado em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=67&digitoTst=70&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0018>. Acesso em: 09 Nov. 2021.

dispõe o referido dispositivo e os arts. 246 e seguintes do Regimento Interno do Superior Tribunal do Trabalho (RITST). Entretanto, o juiz constatou a existência de obstáculo processual que inviabiliza o exame das questões veiculadas na revista e, conseqüentemente, a evidenciar a ausência de transcendência do recurso.

A parte recorrente, observando o requisito previsto no art. 896, I do § 1º-A da CLT, indicou o seguinte trecho para consubstanciar o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista:

(...) Não há inconstitucionalidade na Lei 4.950-A/66, porque somente estipula o salário profissional em múltiplos do salário mínimo, não estabelecendo critério indexador. (...) Diversamente do alegado pela Ré, não há violação aos arts. 7, IV, XXX e XXXII da CF/88 e 461 da CLT, visto que o dispositivo legal não estabelece diferenças salariais, apenas fixa o piso salarial profissional da categoria. Ademais, não há contrariedade à Súmula Vinculante 4 do STF, pois a lei não prevê o salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem. (...) Assim, a Lei 4950-A/66 não pode ser adotada para a revisão anual dos salários, atrelando-a ao salário mínimo. (...) Diante do exposto, a Lei 4950-A/66 foi recepcionada pela Constituição da República, porém não deve ser adotada para a revisão anual dos salários da parte autora, atrelando-os ao salário mínimo, devendo ser observado o piso salarial apenas quando da admissão, tal qual decidiu o magistrado de origem. (...) O art. 444, parágrafo único, CLT, só permite a livre negociação das condições previstas no art. 611-A, CLT, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O recorrente alega que a Lei 4.950-A/66 não foi totalmente recepcionada, pois “vincula o salário mínimo profissional do engenheiro ao salário mínimo”, violando o previsto pela Constituição da República de 1988 em seu art. 7º, IV. Ressalta, ainda, que o recorrido possui todos os requisitos para ser considerado apto a estar ciente das condições da contratação e da pactuação do salário, pois é portador de diploma de curso superior e possui experiência na área, como determina o art. 444 da CLT.

O juízo de origem constatou que o autor recebeu salário inferior ao piso legal da sua categoria profissional, engenheiro civil, e entendeu que seria inconstitucional atualizá-lo pela evolução do salário mínimo.

Ao contrário do que alega a ré, não há violação aos art. 7, IV, XXX e XXXII da Constituição da República de 1988 e art. 461 da CLT, “visto que o dispositivo legal não estabelece diferenças salariais, apenas fixa o piso salarial profissional da

categoria”. Ademais, também não há violação quanto à súmula vinculante 4 do STF, “pois a lei não prevê o salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem”.

Com relação à observância do piso da categorial profissional de engenheiro como parâmetro para reajuste convencionais, o Tribunal se manifestou conforme o entendimento jurisprudencial predominante, a fim de esclarecer que o salário mínimo não pode ser adotado como indexador de salários ou vantagens para os empregados, principalmente após a edição da súmula vinculante 4 do STF. “Assim, a Lei 4950-A/66 não pode ser adotada para a revisão anual dos salários, atrelando-a ao salário mínimo”.

Nesse sentido, ainda que a ré pudesse desvincular os salários dos engenheiros do piso legal previsto pela Lei 4950-A/66 (observado o piso por ocasião da admissão), a pretensão autoral não pode prosperar, pois não possui amparo legal, uma vez que resultaria em reajustes superiores aos demais empregados da ré, que teriam direito apenas aos índices fixados em Acordos Coletivos de Trabalho, enquanto para os engenheiros obteriam além destes, os reajustes previstos para o salário mínimo, violando o disposto pelo art. 7º, IV da Constituição da República de 1988. Assim:

Diante do exposto, a Lei 4950-A/66 foi recepcionada pela Constituição da República, porém não deve ser adotada para a revisão anual dos salários da parte autora, atrelando-os ao salário mínimo, devendo ser observado o piso salarial apenas quando da admissão, tal qual decidiu o magistrado de origem.

Além disso, as condições salariais negociadas não poderiam se sobrepor à lei que estipulou o piso salarial. Tendo em vista que o parágrafo único do art. 444 da CLT só permite a livre negociação das condições previstas no art. 611-A da CLT entre o empregador e o empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mínimo mensal igual ou superior a duas vezes o teto máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o que não era o caso do autor, que percebia remuneração inferior, o piso salarial não poderia ser negociado entre as partes.



No que tange a decisão proferida, portando, o magistrado julgou devidas as diferenças salarias pleiteadas, visto que o autor recebia remuneração inferior ao piso legal.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização de direitos trabalhistas expõe o trabalhador, parte hipossuficiente da relação, a uma situação de completa vulnerabilidade perante o empregador. A Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, alterou significativamente o conteúdo do artigo 444 da CLT, com a inserção do parágrafo único, e este passou a figurar como um dispositivo que eleva negativamente a supremacia do negociado sobre o legislado.

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise acerca da importância do princípio do não-retrocesso social para a efetivação de direitos trabalhistas, bem como permitiu a realização de uma pesquisa mais aprofundada sobre como a autonomia privada incidente sobre as relações trabalhistas.

Tendo como foco a introdução do parágrafo único no artigo 444 da CLT, verificou-se a manifesta inconstitucionalidade desse diploma normativo, dada a violação do art. 5º, *caput*, da Constituição da República de 1988, tendo em vista a injusta discriminação aferida aos empregados que se enquadram nas exigências elencadas pelo parágrafo único do artigo acima referido. Ademais, há a violação do art. 7º, XXVI, da Constituição da República de 1988, uma vez que a nova redação implica no afastamento das convenções e acordos coletivos reconhecidos e firmados regularmente.

Dada a importância do assunto, o presente estudo demonstra sua relevância a partir da conceituação do princípio do não-retrocesso social, basilar para o Direito do Trabalho, e da autonomia privada entre as partes da relação jurídica de emprego. A violação de um princípio cuja observância é tão essencial para que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados é, por si só, um motivo para muita discussão e reflexão, principalmente por parte dos juristas e estudantes do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, durante toda a elaboração deste trabalho, percebe-se que assunto tratado é vasto e que ainda possui muito a ser explorado, visto que são inúmeras as abordagens que podem ser feitas a respeito do tema.

Nesse contexto, tratou-se da (in)compatibilidade entre o parágrafo único do art. 444 da CLT, a autonomia privada e o princípio do não-retrocesso social e, como almejado, tal objetivo foi alcançado, tendo sido os demais objetivos propostos também conquistados, sendo eles: a contextualização da Lei da Reforma Trabalhista, o estabelecimento da diferença entre autonomia privada e autonomia da vontade, a conceituação do princípio do não-retrocesso social e a análise de decisões judiciais aplicando a nova redação do artigo 444 da CLT.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lucio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, direito do trabalho e constituição da república: o significado humano, social e político da reforma trabalhista. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 21, n. 3, p. 337-364, 7 dez. 2020, p. 341.

ALVIM NETTO. José Manoel de Arruda. **A Função Social dos Contratos no Novo Código Civil**. Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 92, n. 815, p. 11/31, 2003.

ÁVILA, Humberto. **Segurança jurídica. Entre permanência, mudança e realização no direito tributário**. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **Em algum lugar do passado: Segurança Jurídica, direito intertemporal e o Novo Código Civil**. Revista Brasileira de Estudos Políticos. Belo Horizonte, nº 90, p. 35, jun.-dez. 2004.

BORGES, José Francisco Martins. **O Princípio da Autonomia da Vontade como Garantia da Moralidade em Kant**. 2007, p. 18. (Dissertação – Mestrado em Filosofia) – Programa de Pós-Graduação em Filosofia, Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade de Santa Maria (UFSM), Rio Grande do Sul. Disponível em: <<https://repositorio.ufsm.br/handle/1/9141?show=full>>. Acesso em: 09 Nov. 2021.

BRASIL. Casa Civil. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º De Maio De 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 05 Set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 25 Out. 2021.

BRASIL. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 16 Set. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG)**. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010315-28.2020.5.03.0180. Juíza Solayne Beltrão dos Santos – 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. 31 Jul. 2020. Disponível em: < <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010315-28.2020.5.03.0180>>. Acesso em: 05 Out. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES)**. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000331-61.2019.5.17.0181. Desembargador relator Cláudio Armando Couce de Menezes – 1ª Turma. 28 Jan. 2021. Disponível em: < <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000331-61.2019.5.17.0181>>. Acesso em: 05 Out. 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000067-70.2019.5.09.0018. Ministro relator: Breno Medeiros – 5ª Turma.

30 Abr. 2021. Disponível em: <  
[http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=C  
 onultar&conscsjt=&numeroTst=67&digitoTst=70&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribuna  
 ITst=09&varaTst=0018](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=67&digitoTst=70&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunaITst=09&varaTst=0018)>. Acesso em: 09 Nov. 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Editora Almedina, 7ª ed. 2003, p. 257, 338/340.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Contrato de Trabalho e Autonomia Privada In: NALIM, Paulo (org.) **Autonomia Privada na Legalidade Constitucional: contrato e sociedade, volume III**. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2005, p. 147.

COSTA, Eliane Romeiro; CARVALHO, Osvaldo Ferreira. **O princípio da proibição do retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro**. Revista Direito Público nº 34, Jul./Ago. 2010, p. 9. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/1813>>. Acesso em: 09 Out. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 160.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: LTr, 18ª ed. 2019, p. 233/234, 237, 439.

FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: contratos**. 7. ed. rev., e atual. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 150/171.

FERRI, Luigi apud SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007. p. 112.

GAGLIANO, Pablo Stolze.; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil - Contratos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 351.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução de Antônio Pinto de Carvalho. Lisboa: Companhia Editora Nacional. Edição 70, 2007, p. 36. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh\\_kant\\_metafisica\\_costumes.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_kant_metafisica_costumes.pdf)>. Acesso em: 08 Nov. 2021.

LARENZ, Karl. **Derecho justo: fundamento de ética jurídica**. Madrid. Civitas, 1985, p. 91.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

LIMA, Ícaro Ivvin de Almeida Costa. **A Adoção e Aplicação do Princípio da Proibição ao Retrocesso Social no âmbito do Direito Internacional**. 2014, p. 46. (Dissertação – Mestrado em Ciências Jurídico-Políticas, Menção em Direito Internacional Público e Europeu) – Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (UC). Disponível em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/28450>>. Acesso em: 09 Nov. 2021.

LOMEU, Leandro Soares. **A Nova Roupagem da Autonomia Privada e a Relação de Fiança Locatícia: Uma Análise Doutrinária e Jurisprudencial a partir dos Novos Princípios Contratuais**. Revista Trimestral de Direito Civil, Rio de Janeiro, Padma, ano 10, v. 39, p. 33-50, jul./set. 2009, p. 35.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; BUSSINGER, Elda Coelho de Azevedo. **Tensão entre os princípios da progressividade e da intervenção mínima na atuação sindical: uma abordagem dialética**. Artigo apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da FDV – Doutorado, como parte integrante das atividades do Grupo de Pesquisa Estado Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória, 2018, p. 5/6.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região. Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010, p. 65/66. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27060>>. Acesso em: 10 Nov. 2021.

MENDONÇA, Saulo Bichara. Boa-fé: condicionante da eficácia nas relações contratuais. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 15, n. 2, p. 89-106, 11 fev. 2016, p. 90.

OLIVEIRA, Ana Carolina Miranda. **O Princípio da Proteção da Confiança no Direito Brasileiro**. Interpretação Constitucional no Brasil, 2017, p. 166/167.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986, p. 60. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1265259&pgl=11&pgF=15#:~:text=Page%201-,Segundo%20Miguel%20Reale%3A,%C3%A0%20dada%20por%C3%A7%C3%A3o%20da%20realidade>>. Acesso em: 10 Nov. 2021.

RODRIGUES JUNIOR, Otávio Luiz. **Autonomia da vontade, autonomia privada e autodeterminação** : notas sobre a evolução de um conceito na modernidade e na pós-modernidade. Revista de informação legislativa, v. 41, n. 163, p. 113-130, jul./set. 2004, p. 117, 119. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/982>>. Acesso em: 10 Nov. 2021.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 3ª ed. 2002, p. 107.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: análise da Lei 13. 467/2017 – artigo por artigo. São Paulo. Editora: Revista dos Tribunais, 2ª ed. 2017, p. 76/77.

SILVA, José Afonso da. **Constituição e Segurança jurídica**. Revista Fórum Administrativo – Direito Público. Belo Horizonte, n° 59, Ano 06, p. 6653, jan. 2006, p. 6654/6655.

SANTANA, Nilson Matias de. **O processo legislativo e a proibição de retrocesso social: um limite à atuação do legislador**. 2008, p. 45. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/5754>>. Acesso em: 10 Nov. 2021.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **A Autonomia Privada e a Relação de Emprego sob a Perspectiva do Direito Individual do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 82, n. 4, p. 19-46, out./dez. 2016, p. 20. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101982>>. Acesso em: 09 Nov. 2021.

\_\_\_\_\_. **Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado: Critérios e Limites para o Exercício da Liberdade Negocial Individual no Direito do Trabalho**. (Tese – Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2019, p. 81/82. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30090>. Acesso em: 09 nov. 2021.

XAVIER, Saulo Rodrigues. **Os Efeitos e a Aplicação do Parágrafo Único do Artigo 444 da CLT nas Relações Individuais de Trabalho**. 2019, p. 64/65. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22073>. Acesso em: 13 de outubro de 2021.