



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**2018**

**A REFORMA TRABALHISTA E A SUPRESSÃO DE DIREITOS DO  
TRABALHADOR: UMA ANÁLISE SOBRE AS HORAS DE PERCURSO E A  
PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

*Elina de Moraes Ferreira – elinamfereira@hotmail.com*

*Missael Pinto Zampier – zampiermissael@gmail.com*

**RESUMO**

A reforma trabalhista teve como principal objetivo a retirada de direitos, fragilizando os trabalhadores e favorecendo os empregadores. Foi realizada em um contexto político e econômico conturbado e com a falsa justificativa de que a finalidade era gerar emprego, todavia, não diminuiu os índices de desemprego e usurpou direitos conquistados há anos. Diversos artigos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) foram alterados e, dentre os mais variados assuntos, destacam-se nesta pesquisa a exclusão das horas in itinere, também denominadas horas de percurso, e da necessidade de homologação pelos sindicatos das rescisões de trabalhadores com mais de um ano de serviço. Desse modo, demonstra-se que tais mudanças não geraram empregos e, além disso, fragilizaram ainda mais o trabalhador, deixando-o desprotegido diante da redução de direitos e, principalmente, da falta de meios de fiscalização do cumprimento dos direitos que ainda restaram, numa verdadeira ofensa à classe obreira.

**Palavras-chave:** reforma trabalhista; horas in itinere; sindicato; rescisão; fragilização do trabalhador.

**ABSTRACT**

The main objective of the labor reform was the withdrawal of rights, weakening workers and favoring employers. It was carried out in a troubled political and economic context and with the false justification that the purpose was to generate employment, however, did not reduce unemployment rates and usurped rights won for years. Several articles of the CLT (Consolidation of Labor Laws) have been modified and, among the most varied subjects, the research highlights the exclusion of hours in itinere, also called hours of travel, and the need for homologation by the unions of workers' terminations with more than one year of service. Thus, it is shown that such changes did not generate jobs and, in addition, further weakened the worker, leaving him unprotected in the face of the reduction of rights and, mainly, of the lack of means of monitoring the fulfillment of the remaining rights, a real offense against the working class.

**Keywords:** labor reform; hours in itinere; Syndicate; termination; of the worker.

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por escopo a análise de alguns pontos da recente reforma trabalhista diante do cenário econômico e social atual. Busca demonstrar que a retirada das horas “in itinere” e o fim da exigibilidade de homologação das rescisões contratuais trabalhistas pelos sindicatos fragilizou o trabalhador, deixando-o à mercê da vontade dos empregadores.

Inicialmente, o governo afirmou que a reforma da legislação trabalhista era medida necessária à realidade brasileira, visando a regulamentação de diversas situações que já vinham ocorrendo na prática, entretanto, conforme será demonstrado nesta pesquisa, tais alterações, em verdade, somente favoreceram os empregadores, visto que diversos direitos previstos anteriormente à classe obreira foram suprimidos pela lei 13.467/2017.

Os resultados desta pesquisa foram desenvolvidos em quatro capítulos. O primeiro capítulo tem por objeto o estudo breve dos traços históricos da legislação laboral no país. O segundo capítulo compreende a conceituação de princípios e a análise do princípio da proteção, o qual é considerado pela doutrina o princípio estruturante do direito do trabalho. O terceiro capítulo tece comentários sobre a reforma trabalhista, destacando sua origem e peculiaridades. No quarto capítulo o estudo apresenta os impactos negativos trazidos aos obreiros pela reforma trabalhista, especialmente no que concerne à exclusão das horas “in itinere” e do fim da obrigatoriedade de homologação por parte dos sindicatos das rescisões contratuais de empregados com mais de um ano de serviço. Por fim, o artigo traz as conclusões obtidas com a presente pesquisa. Para o desenvolvimento do estudo utiliza-se uma abordagem qualitativa, valendo-se da pesquisa bibliográfica e documental, haja vista que as informações utilizadas foram retiradas de doutrinas, artigos e sites.

Vale destacar a utilização das pesquisas histórico-jurídico e jurídico-interpretativo com a finalidade de demonstrar a evolução histórica da legislação trabalhista no Brasil e destacar os diplomas legais que, ao longo da história, regularam o direito do trabalho. Por meio da pesquisa jurídico-prospectiva, destacam-se as consequências que futuramente poderão ser causadas pelas novas previsões decorrentes das mudanças normativas realizadas no âmbito trabalhista.

## 1. BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O marco histórico para o surgimento do direito do trabalho no Brasil foi a abolição da escravatura em 13 de maio de 1888 e a Proclamação da República em 15 de novembro de 1889, uma vez que o término da escravidão gerou a necessidade de contratação de mão de obra assalariada e, por sua vez, a necessidade de regulamentação (MOURA, 2016, p. 66).

A indústria era movimentada em sua grande maioria por operários imigrantes, dentre eles italianos, portugueses e espanhóis. O percentual de operários brasileiros era substancialmente baixo e a maior parte dos trabalhadores eram italianos.

Em 1890 começaram as primeiras reivindicações por melhores salários e redução da jornada diária na cidade de São Paulo, elevando-se o número de greves até o ano de 1896. A partir de 1900 trabalhadores de diversas cidades do país começaram a fazer greves e em 12 de junho de 1917 uma greve de grande repercussão foi realizada em São Paulo por trabalhadores de uma fábrica que exigiam 20% de aumento em seus salários. O movimento se estendeu por todo o país e treze cidades foram atingidas, sendo que a cidade de São Paulo ficou com bondes, luz, comércios e indústrias totalmente paralisadas. Em 15 de julho daquele ano, foi feito um acordo com os trabalhadores garantindo um aumento de 20% de seus salários e que não haveria demissão dos grevistas (NASCIMENTO, 2014, p. 95-98).

A doutrina informa que a primeira obra a estudar o direito do trabalho no Brasil foi do doutrinador Evaristo de Moraes, intitulada “Apontamentos de direito operário” em 1905, a qual apontou como primeira legislação trabalhista do Brasil o Decreto 1.313, de 1891, que regulou o trabalho das crianças e adolescentes, limitando a jornada dos menores a sete horas e vedando o trabalho noturno para menores de quinze anos (MOURA, 2016, p. 67).

Após o referido decreto, advieram os primeiros diplomas legais regulando a organização coletiva, Decretos 979 de 1903 e 1.637 de 1907, os quais trataram respectivamente sobre os sindicatos rurais e urbanos. Em 1904 o Decreto 1.150 estabeleceu privilégios para pagamento de dívidas referentes a salários de trabalhadores rurais e em 1916 o Código Civil regulamentou a locação de serviços,

todavia, as normas estabelecidas não eram suficientes para regular de forma satisfatória as relações trabalhistas daquela época (MOURA, 2016, p. 68).

Com a Revolução em 1930 e a chegada de Getúlio Vargas à Presidência da República, houve uma exponencial expansão do direito do trabalho, surgindo diversas normas que versavam sobre direitos trabalhistas até o ano de 1934. Destaca-se dentre as matérias reguladas neste período, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 23 de novembro de 1930 e da Comissão Mista de Conciliação em 1932. Também foram regulamentadas a organização sindical, carteira profissional, jornada de 8 horas, trabalho da mulher, convenções coletivas de trabalho, trabalho do menor, instituição das Juntas de Conciliação e Julgamento, férias anuais e seguro contra acidentes de trabalho. Mais tarde, em 1939, ainda durante o governo de Vargas, a Justiça do Trabalho foi instaurada, passando a funcionar somente em 1º de abril de 1941. O salário-mínimo foi regulado em 1940 pela Lei nº 185 e a partir de 1944 surgiram leis sobre acidente do trabalho, greve e lockout (MOURA, 2016, p. 69). Devido ao grande número de normas trabalhistas esparsas, surgiu a necessidade de organizá-las e tal organização se deu pela primeira vez em 1935, por meio da Lei nº 62, que regulou institutos como indenização por tempo de serviço, estabilidade decenal, suspensão contratual, sucessão, responsabilidade do Estado pela indenização quando seu ato gerar a cessação da atividade empresarial (fato do príncipe), aviso prévio, rescisão antecipada do contrato a termo, nulidade de cláusulas contratuais que desrespeitassem as normas protetivas, rescisão contratual, justa causa e prescrição de um ano em caso de indenização (MOURA, 2016, p. 69-70).

Em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, foi promulgada, regulamentando novos institutos jurídicos e reunindo as normas sobre direito individual e coletivo do trabalho, bem como direito processual do trabalho.

A Constituição de 1988 foi um marco para o avanço da proteção dos direitos trabalhistas, haja vista que trouxe em seu bojo o artigo 7º, que trata dos direitos individuais dos trabalhadores, e também estabelece uma nova forma de movimento sindical, conferindo aos sindicatos autonomia relativa em seu artigo 8º.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 38-39) asseveram que desde a entrada em vigor da Constituição Federal em 1988 o direito deixou de ser um instrumento de segregação, exclusão e sedimentação da desigualdade entre indivíduos e grupos sociais e passou a adotar uma concepção

mais igualitária, inclusiva, humanista e social. Apontam que com a edição da CF/88 se formou um novo paradigma do constitucionalismo - o social e humanista.

Todavia, esse cenário protetor, igualitário e humanista trazido pela Constituição de 1988 foi interrompido pela Lei 13.467/17, que claramente busca beneficiar empresários e elidir direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo de toda a história.

A reforma trabalhista foi editada em meio a uma grave crise política e econômica enfrentada pelo país e, obviamente, com o intuito de fragilizar ainda mais a classe trabalhadora, que já se encontrava fragilizada pelo crescente desemprego, e beneficiar a classe empresária com a redução de direitos e, por consequência, o aumento dos lucros das empresas.

Dentre as diversas alterações advindas da reforma, destaca-se no presente trabalho a supressão do direito dos trabalhadores ao recebimento das horas in itinere e o fim da obrigatoriedade de homologação das rescisões contratuais pelos sindicatos, o que será evidenciado nesta pesquisa.

## **2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

### **2.1 Conceito de princípio**

Os princípios são, de acordo com o que afirma Dray (2015, p. 19-20), “normas de dever ser ou linhas diretrizes valorativas que informam algumas regras e que inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções”. Servem de alicerce para aprovar novas regras, interpretar as já existentes, preencher lacunas e fundamentar a solução de casos concretos.

Delgado (2018, p. 220-221) conceitua princípio como “proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico, diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o”. O autor afirma ainda que os princípios atuam até na fase de construção das regras jurídicas, denominada fase pré-jurídica ou política, mas é na fase jurídica típica que eles têm a atuação mais relevante.

Considerando os conceitos supramencionados, pode-se conceituar princípio como diretrizes centrais que servem de base para todo o sistema jurídico, orientando tanto a aplicação das regras existentes quanto a criação de novas regras e, ainda, servindo de meio de integração para preencher as lacunas existentes e resolver o caso concreto.

## **2.2 Princípio protetivo do trabalhador**

O princípio da proteção é o princípio mais importante do direito do trabalho, haja vista que ele abrange e orienta todos os demais princípios trabalhistas.

O objetivo do princípio protetivo é conceder tutela protetiva àquele que é considerado como parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, proteger aquele que é vulnerável aos preceitos econômicos e que necessita do trabalho para garantir sua sobrevivência.

Guilherme Machado Dray (2015, p. 263) destaca que o princípio da proteção é um princípio central, estruturante do direito do trabalho e vai além dos subprincípios operativos que o compõem e concretizam. Desse modo, ainda que estes subprincípios sejam alterados, garantindo mutabilidade ao direito do trabalho, o princípio da proteção tende a ser imutável, intemporal. Não pode haver direito do trabalho sem princípio da proteção.

Nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2018, p. 231) o princípio da proteção “estrutura em seu interior uma teia de proteção à parte hipossuficiente e vulnerável na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”.

Nessa perspectiva, predomina no ramo trabalhista regras essencialmente protetivas com o objetivo de tutelar a vontade e interesses dos trabalhadores e todos os princípios são fundamentalmente favoráveis aos obreiros, as presunções visam alcançar a mesma vantagem jurídica da diferenciação social prática. “ Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente” (DELGADO, 2018, p. 231-232).

Na mesma linha de pensamento, Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 201) preleciona que o fundamento do referido princípio está na desigualdade natural, pois

o capital tem toda a força do poder econômico, por isso a igualdade só poderá ser alcançada por meio de um tratamento desigual aos desiguais.

### **3. BREVES COMENTÁRIOS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA: LEI 13.467/2017**

É fundamental tecer comentários acerca da maneira com que a reforma foi realizada e quanto às circunstâncias política e econômica enfrentadas pelo país.

O que serviu de estopim para a reforma trabalhista foi a maior crise já enfrentada pelo Brasil na história, que estava na época com mais de 13 milhões de desempregados e com sucessivas quedas no PIB<sup>1</sup> (NETO; BRUMANN; GALO, 2018, p. 27).

O projeto original da reforma foi de iniciativa do executivo e se limitava a estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, que consta no artigo 611-A da CLT, e a instituir a representação dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados. Todavia, o Congresso Nacional fez alterações profundas no projeto inicial, estendendo substancialmente a abrangência da reforma.

Raimundo Simão de Melo e Cláudia Jannoti da Rocha (2017, p. 280-281) prelecionam que “a reforma trabalhista foi implementada às pressas em um contexto político social conturbado, com a justificativa de necessidade de modernização da legislação e combate ao aumento nos níveis de desemprego”. Ainda segundo os autores a reforma trabalhista teve o condão de desregular a legislação de proteção social e impulsionar o aspecto econômico da globalização.

Bomfim (2017, texto on-line) afirma que a reforma se transformou numa grande mudança não só na legislação trabalhista, mas também na estrutura do direito do trabalho e em seus princípios e fundamentos. Ainda segundo a desembargadora do trabalho, as mudanças realizadas no Brasil, diferentemente do que ocorre em outras sociedades, são casuísticas e representam a vontade do grupo que está no poder naquele momento, faltando a devida legitimação social material.

---

<sup>1</sup> Produto Interno Bruto – tem por objetivo mensurar a atividade econômica de uma região. É soma dos bens e serviços finais produzidos.

Já nas sábias palavras de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 39-40), a reforma claramente busca o retorno do antigo papel do direito como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas e grupos sociais. Além disso, é totalmente contrária às ideias centrais da Constituição de 1988 - a exemplo da concepção de Estado Democrático, principiologia humanística e social e direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista -, a Lei 13.467/17 institui vários mecanismos em direção contrária e regressiva e tem por objetivo romper a lógica civilizatória, democrática e inclusiva do direito do trabalho, desregulamentando ou flexibilizando as suas regras (DELGADO; DELGADO. 2017, p. 41).

Em verdade, a reforma trabalhista não foi realizada para combater o desemprego e adequar a legislação às novas formas de trabalho como alegam, mas sim para retirar direitos e tornar as regras trabalhistas mais flexíveis às custas de prejuízos para a classe trabalhadora, beneficiando os empregadores que com isso reduzirão os custos com os empregados.

#### **4. DA SUPRESSÃO DE DIREITOS PELA REFORMA TRABALHISTA**

##### **4.1 Horas “in itinere”**

Em primeiro lugar é preciso conceituar horas “in itinere”. Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2018, p. 121-122) conceituam como "tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, em condução fornecida pelo empregador, em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público".

As horas “in itinere” eram previstas no antigo artigo 58, § 2º da CLT que assim previa:

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

Após a reforma, o artigo ficou com a seguinte redação:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Conforme demonstrado, a literalidade do novo §2º do artigo 58 da CLT eliminou o direito ao recebimento das horas “in itinere”, retirando a exceção prevista anteriormente nos casos em que o local fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público. Passou a estabelecer que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho, ainda que o transporte seja fornecido pelo empregador, não é considerado tempo à disposição.

Para Delgado e Delgado (2018, p. 122) a retirada das horas “in itinere” pela reforma representa uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente para aqueles que trabalham em área rural, uma vez que provoca uma significativa redução de sua duração de trabalho juridicamente reconhecida e também uma grande redução de sua renda.

Já na concepção de Domingos Sávio Zainaghi e Luis Guilherme Krenek Zainaghi (2018, p. 24) a retirada das horas “in itinere” é apenas aparentemente um retrocesso social, mas a partir dessa mudança as empresas poderão fornecer transporte aos trabalhadores sem correr o risco de ter o período computado como hora extra na jornada de trabalho, e isso pode servir de incentivo para que o empregador ofereça tal comodidade.

Aarão Miranda da Silva e Débora Moura de Matos (2017, texto on-line) defendem que a desobrigação do pagamento das horas “in itinere” é, na verdade, uma falsa vantagem aos trabalhadores, pois o empregador já obteve uma redução de custos com a retirada da obrigatoriedade de pagar as horas “in itinere” e poderia reduzir ainda mais suas despesas não fornecendo transporte aos empregados. Alertam também que a alteração em tela afronta o texto constitucional, haja vista que o artigo 7º, inciso XIII limita a jornada de trabalho e que o tempo despendido da casa até o trabalho não é mais considerado tempo à disposição do empregador, se este deixar também de fornecer transporte aos trabalhadores, a jornada de trabalho deles irá aumentar consideravelmente.

Vale dizer que as horas “in itinere” não eram pagas indistintamente a todos os trabalhadores, mas sim quando verificados dois requisitos, quais sejam: 1º empresa localizada em local de difícil acesso ou não servido por transporte público e 2º

fornecimento de condução pelo empregador. Desse modo, o direito era garantido apenas nos casos especialmente definidos, claramente por não haver condições para que tais trabalhadores conseguissem chegar facilmente ao local de trabalho. A retirada desse direito, evidentemente, prejudica esses empregados que além de terem a jornada ampliada, podem também ficar sem condições de chegar até o local de trabalho caso as empresas parem de fornecer transporte para reduzir custos e aumentar os lucros.

Apesar da necessidade de sobreviver à crise, é importante avaliar se a redução de direitos trabalhistas, que nesse caso leva à não concessão de transporte privado digno ao trabalhador, respeita o princípio da proteção, do não retrocesso social e do trabalho como elemento emancipatório da sociedade. O lucro empresarial não pode ser colocado à frente de tudo, senão estaríamos retornando ao sistema de escravidão da classe operária (SILVA; MATOS, 2017, texto on-line).

Por fim, Jorge Pinheiro Castelo (2018, p. 89) perfilha que apesar de o § 2 do artigo 58 ser norma específica, tratou de maneira genérica a matéria, pois ao mencionar a hipótese de fornecimento do transporte pelo empregador, não dispôs sobre os casos em que não há transporte público ou quando o local de trabalho for de difícil acesso. Nesse passo, quando a utilização do transporte não puder ser por escolha própria do trabalhador ou quando o transporte for condição *sine qua non* para que haja a prestação do serviço, haverá um ônus excessivo ao empregado e, por isso, há necessidade de uma contrapartida ou indenização em face do princípio da causalidade e do equilíbrio do contrato, sob pena de se ter uma condição leonina<sup>2</sup> e abusiva.

## 4.2 Rescisão contratual

A Lei 13.467/2017 trouxe consigo também alterações no artigo 477 da CLT, no que concerne às rescisões contratuais, eliminando a obrigatoriedade de assistência sindical e/ou administrativa nas rescisões.

Por um lado, o novo formato jurídico do artigo 477 da CLT simplifica o procedimento rescisório, mas tal simplificação foi realizada em sentido contrário ao interesse de uma das partes, o obreiro (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 200).

---

<sup>2</sup> Condição leonina é quando há o desfavorecimento de uma das partes do contrato.

No antigo sistema, a rescisão contratual do empregado com mais de um ano de serviço somente seria válida com a assistência do respectivo sindicato ou perante autoridade administrativa do Ministério do Trabalho. Com a retirada dessa assistência, a lei afasta cada vez mais o sindicato profissional de seus representados e impede que a entidade conheça mais de perto a dinâmica da extinção contratual trabalhista (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 200).

Além disso, a retirada de fiscalização das rescisões trabalhistas distancia o conhecimento técnico-jurídico, no contexto rescisório, entre as empresas e o trabalhador isoladamente considerado, acarretando prejuízo ao obreiro no tocante aos direitos individuais e coletivos do trabalho (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 200).

Castelo (2018, p. 166) sustenta que a falácia de que a reforma trabalhista pretendia reforçar a negociação coletiva fica ainda mais evidente com a alteração dos artigos 477 e 477-A da CLT, pois excluiu a participação do sindicato no momento mais difícil da relação de trabalho, afastando a negociação com o sindicato nas dispensas coletivas e retirando a participação da entidade nas rescisões individuais.

O tema não tem causado discussão somente na doutrina, em uma audiência pública da Subcomissão Temporária do Estatuto do Trabalho o assunto foi debatido e foram apontados prejuízos que poderão ocorrer em decorrência da alteração que deixa os trabalhadores desprotegidos (SENADO, 2018, texto on-line).<sup>3</sup>

O presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Ângelo Fabiano Farias da Costa, relatou que cartórios estão formalizando as rescisões por meio de escritura pública, que pode ser emitida até mesmo por meio eletrônico, sem a necessidade de comparecimento no local. Na oportunidade o presidente destacou que a participação do sindicato e do Ministério do Trabalho garantia o pagamento correto das verbas rescisórias e que o fato de estarem fazendo até mesmo por meio eletrônico aumenta a possibilidade de sonegação das verbas trabalhistas, afirmando que a reforma trouxe “uma série de instrumentos para retirada de direitos trabalhistas” e que “é preciso rever esses instrumentos” (SENADO, 2018, texto on-line.)<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Retirado do relatório da audiência pública da subcomissão Temporária do Estatuto do Trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/22/rescisao-de-contrato-de-trabalho-sem-sindicato-fragiliza-empregado-aponta-debate>. Acesso em: 09 de out. 2018. Obs. relatório realizado pela Agência Senado conforme informações disponíveis no endereço eletrônico.

<sup>4</sup> Retirado do relatório da audiência pública da subcomissão Temporária do Estatuto do Trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/22/rescisao-de-contrato-de-trabalho-sem-sindicato-fragiliza-empregado-aponta-debate>. Acesso em: 09 de out. 2018. Obs. relatório realizado pela Agência Senado conforme informações disponíveis no endereço eletrônico.

O vice-presidente da Subcomissão Temporária do Estatuto do Trabalho, senador Paulo Paim, também se manifestou dizendo que a extinção da necessidade de comparecimento perante aos órgãos de fiscalização para homologar a rescisão contratual abre espaço para fraudes. Completou dizendo que “daqui a pouco o trabalhador vai receber a rescisão pelo correio”. Já Itamar Kunert da central dos sindicatos brasileiros defendeu que a homologação garante segurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, uma vez que demonstra que a empresa pagou tudo que devia pagar e que o trabalhador recebeu o que tinha direito (SENADO, 2018, texto on-line)<sup>5</sup>.

De acordo com a pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Universidade de Campinas, Marilene Oliveira Teixeira, a situação dos trabalhadores informais no país é cada vez mais preocupante. Segundo ela, embora a reforma tenha sido apresentada como uma solução para o desemprego, não conseguiu abrir nenhum novo posto de trabalho e o trabalho informal, que vinha tendo uma queda desde 2013, aumentou nos últimos anos e tende a aumentar ainda mais com a reforma (CAVALCANTI, 2018, texto on-line).

O fato de o empregador não ser mais obrigado a submeter a rescisão dos contratos de trabalho à homologação do sindicato impede que este possa alertar o trabalhador sobre direitos individuais desrespeitados no curso e no término do contrato, e, ainda, de proporcionar assistência jurídica a um valor mais acessível do que o oferecido pela advocacia. O que a reforma fez, na verdade, foi diminuir a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista (SILVA; EMERIQUE; BARISON, 2018, p. 166).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Muito embora a reforma trabalhista tenha sido aparentemente motivada pelo desemprego crescente no país e pela crise econômica, o presente estudo demonstrou que o objetivo do legislador não foi favorecer os trabalhadores e gerar empregos, mas

---

<sup>5</sup> Retirado do relatório da audiência pública da subcomissão Temporária do Estatuto do Trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/22/rescisao-de-contrato-de-trabalho-sem-sindicato-fragiliza-empregado-aponta-debate>. Acesso em: 09 de out. 2018. Obs. relatório realizado pela Agência Senado conforme informações disponíveis no endereço eletrônico.

sim favorecer a classe empresária e deixar os trabalhadores desamparados, conferindo novos rumos à ideologia trabalhista no país.

É evidente que a reforma fragilizou os obreiros, desequilibrando imensamente a relação laboral, principalmente ao retirar a participação dos sindicatos nas rescisões contratuais, o que impede que os trabalhadores possam ter os direitos que ainda lhes restaram assegurados.

O fato de a reforma ter retirado da legislação trabalhista a obrigatoriedade de o empregador arcar com as horas in itinere nos casos específicos que eram previstos anteriormente também foi uma maneira de fragilizar o trabalhador, pois afetará o salário, o qual como visto será reduzido, e aumentará a carga horária diária de trabalho, uma vez que o tempo despendido de casa ao emprego não será mais contabilizado na jornada diária, o que antes da reforma ocorria.

De fato, a reforma trabalhista caminhou na contramão da Constituição Federal, haja vista que se revela um instrumento de exclusão, aumentando a desigualdade social.

Para que os trabalhadores possam ter de volta sua dignidade e segurança é necessário que tais normas voltem a vigorar. A fiscalização dos sindicatos é imprescindível para que os empregados recebam todos seus direitos no momento da rescisão e as horas in itinere conferem aos obreiros meios dignos para se deslocarem até o trabalho quando este for de difícil acesso ou não houver transporte público. Até porque não adianta ter emprego se não houver condições dignas para a realização do trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método. 2015.

\_\_\_\_\_. **Comentários à reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/09/26/comentarios-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 05 de out. 2018.

CAVALCANTI, Hylda. **Fim da obrigatoriedade de homologação das rescisões traz prejuízos para trabalhadores**. 2018. Disponível em:

<[https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/02/parlamentares-magistra dos-e-sindicatos-estao-preocupados-com-fim-da-fiscalizacao-das-rescisoes](https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/02/parlamentares-magistra-dos-e-sindicatos-estao-preocupados-com-fim-da-fiscalizacao-das-rescisoes)>. Acesso em: 09 de out. 2018.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015.

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

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo. LTr, 2018.

MARTINEZ NETO, Aldo Augusto; BRUMANN, Marcia Sanz; GALO, Thais (Coord.). **Reforma trabalhista em debate**: grupo de estudos de direito. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social, e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SENADO, Agência. **Rescisão de contrato de trabalho sem sindicato fragiliza empregado, aponta debate**. 2018. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/22/rescisao-de-contrato-de-trabalho-sem-sindicato-fragiliza-empregado-aponta-debate>>. Acesso em: 09 de out. 2018.

SILVA, Aarão Miranda da; MATTOS, Débora Moura de. **As horas in itinere na reforma trabalhista** (Lei nº 13.467/2017). Revista Jus Navigandi, Teresina, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61929>>. Acesso em: 7 out. 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago. **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo, LTr, 2018.

ZAINAGHI, Domingos Sávio; ZAINAGHI, Luis Guilherme Krenek. **Anotações à reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)**: Após o fim da MP n. 808/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.