



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

ALBERTO DOMENICO SANSONI

A MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS PÓS REFORMA

ARACAJU
2019

ALBERTO DOMENICO SANSONI

A MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS PÓS REFORMA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fanese como requisito parcial e obrigatório para a obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Edson Oliveira da Silva

**ARACAJU
2019**

S229m SANSONI, Alberto Domenico
A MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS PÓS
REFORMA / Alberto Domenico Sansoni; Aracaju, 2019. 43p.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de
Direito.
Orientador(a) : Prof. Me. Edson Oliveira da Silva.
1. Direito 2. Mitigação 3. Princípios 4. Trabalho.
349.2 (813.7)

Elaborada pela bibliotecária Lícia de Oliveira CRB-5/1255

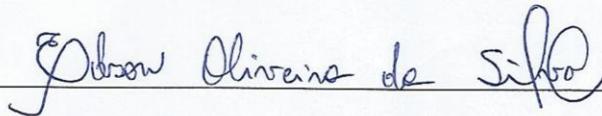
ALBERTO DOMENICO SANSONI

**A MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS PÓS
REFORMA**

Monografia apresentada à Banca
Examinadora da Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe,
como requisito parcial para a conclusão
do curso de Bacharelado em Direito.

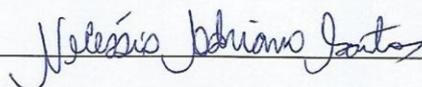
Aprovada em: 07 / 12 / 2019

BANCA EXAMINADORA



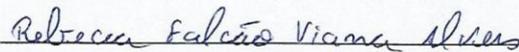
Orientador : Prof. Me. Edson Oliveira da Silva

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Avaliador nº 01: Prof. Me. Necésio Adriano Santos

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Avaliador nº 02: Profa. Esp. Rebeca Falcão Viana Alves

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pelo dom da vida.

Ao meu pai Corrado, a minha mãe Betânia, ao meu irmão Fabrício e a minha adorável filha Laura, pela força e amor a mim dedicados, e por todo apoio recebido desde sempre.

Ao meu orientador, Professor Me. Edson Oliveira da Silva, pelo seu conhecimento, paciência, cooperação, incentivo e apoio, fazendo com que esse desafio se tornasse mais fácil e prazeroso.

Aos mestres da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, que me ensinaram a olhar o Direito com outros olhos e me inspiram a ser um profissional ético.

“Veni, Vidi, Vici” (Vim, Vi, Venci)

(Júlio César)

RESUMO

O objeto de estudo em pauta refere-se a mitigação de princípios trabalhistas outrora garantidos aos trabalhadores, sobretudo, no aprofundamento da flexibilização das normas proposta pela Reforma Trabalhista, tema escolhido em virtude de sua atualidade, já que ele sendo estudado com maior interesse pela literatura jurídica brasileira trabalhista em decorrência da crescente severas críticas que essa reforma vem recebendo. Por essa razão, questionou-se: em que medida foram mitigados os princípios trabalhistas pós reforma? Para responder essa problemática tem-se como objetivo: analisar o entendimento doutrinário acerca da flexibilização das normas propostas pela Reforma Trabalhista e como ocorre a mitigação de princípios trabalhistas pós reforma. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório, que utilizou como fontes de pesquisas: a doutrina do Direito do Trabalho, Direito Constitucional, como também, documentos bibliográficos, artigos científicos e meios eletrônicos que enfocam o ângulo da presente pesquisa. A análise do conteúdo das alterações dos dispositivos componentes da legislação trabalhista levou a perceber que a flexibilização que se adotou no Brasil por via Reforma Trabalhista acarretou, na verdade, a supressão pura e simples de direitos trabalhistas, deixando os trabalhadores à sorte da vulnerabilidade, comprometendo uma série de normas que além de mitigar os princípios constitucionais do direito do trabalho, afetam a razão de ser do Direito do Trabalho, qual seja, a proteção ao trabalhador.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Mitigação. Princípios.

ABSTRACT

The object of study under consideration refers to the mitigation of labor principles once guaranteed to workers, especially in the deepening of the flexibility of the rules proposed by the Labor Reform, a theme chosen because of its current status, since it is being studied with greater interest in the literature. Brazilian labor law as a result of the growing severe criticism that this reform has received. For this reason, the question was asked: to what extent were post-reform labor principles mitigated? To answer this problem we have as objective: to analyze the doctrinal understanding about the flexibilization of the norms proposed by the Labor Reform and how the mitigation of post-reform labor principles occurs. This is an exploratory bibliographic research that used as sources of research: the doctrine of Labor Law, Constitutional Law, as well as bibliographic documents, scientific articles and electronic media that focus on the angle of this research. The analysis of the content of the changes in the labor law component provisions led to the realization that the flexibilization that was adopted in Brazil through the Labor Reform led, in fact, to the pure and simple suppression of labor rights, leaving workers to the fate of vulnerability, compromising a series of norms that in addition to mitigating the constitutional principles of labor law, affect the *raison d'être* of labor law, that is, the protection of the worker.

Keywords: Labor Law. Mitigation. Principles.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhista
CPC	Código de Processo Civil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 DIREITO DO TRABALHO	12
2.1 Evolução História do Trabalho.....	12
2.2 O Ambiente de Trabalho e a Relação Jurídica	15
2.3 O Contrato de Trabalho na Consolidação das Lei Trabalhistas (CLT)	17
2.3.1 Sujeitos da Relação Contratual de Trabalho.....	17
2.3.1.1 O Empregador.....	18
2.3.1.2 Empregado.....	18
3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	20
3.1 Princípios que regem as Relações Trabalhistas	21
3.1.1 Princípio da Dignidade Humana.....	21
3.1.2 Princípio da Proteção.....	22
3.1.3 Princípio da Primazia da Realidade.....	24
3.1.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.	25
3.1.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva	25
3.1.6 Princípio da Intangibilidade Salarial.	25
3.1.7 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas.	26
3.1.8 Princípio da Alteridade	26
3.1.9 Princípio do Maior Rendimento.	27
3.1.10 Princípio da Despersonalização do Empregador.	27
3.1.11 Princípio da Substituição Automática das Cláusulas Contratuais.	27
3.1.12 Princípio da Indisponibilidade de Direitos.	27
4 MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS PÓS REFORMA	29
4.1 A Reforma Trabalhista e a Mitigação dos Princípios	31
5 CONCLUSÃO.....	38
REFERÊNCIAS	41

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico propõe uma discussão acerca da flexibilização das normas proposta pela Reforma Trabalhista, procurando mostrar como essas mudanças acarretam a mitigação de direitos outrora garantidos aos trabalhadores.

Diversos foram os avanços normativos que contribuíram para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores que ampliaram os limites da tutela jurisprudencial do Estado, visando o equilíbrio da relação de emprego e à proteção da dignidade da pessoa humana.

O art. 193, caput, da Constituição Federal de 1988, estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos, o bem-estar e a justiça social. A ordem social deve ser vista como um sistema de proteção de força de trabalho. Os direitos sociais são previstos no art. 6º, sendo que o trabalho é um deles (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 37).

A Carta Magna de 1988 elenca ainda uma série de princípios que se prestam à preservação da integridade física e psicológica do trabalhador, da não exploração, assegurando-lhe o direito à dignidade na execução de suas funções no ambiente laboral. A proteção, irrenunciabilidade de direitos, continuação da relação de emprego, a boa-fé, norma mais favorável, condição mais benéfica e a primazia da realidade são exemplos de princípios que visam afastar a exploração do trabalhador (MARTINS, 2016).

Dos princípios destacados, o princípio protetor possui uma ampla proeminência para o Direito do Trabalho, pois exige “equilíbrio entres as partes, ou seja, o trabalhador, entendido como a parte economicamente mais fraca, e o empregador, em tese, a parte economicamente mais forte” (OLIVEIRA, 2016, p. 11). O Direito do Trabalho atua diretamente na proteção da dignidade da pessoa humana ao promover a igualdade substancial, na medida em que confere um tratamento desigual entre empregado e empregador, criando normas protetivas àquele considerado a parte hipossuficiente da relação de emprego.

Em face da realidade de muitos trabalhadores, o princípio da proteção apresenta-se como instrumento de salvaguarda dos direitos do trabalhador. Todavia, nos últimos anos, devido à crise econômica ocorrida no Brasil, a atual conjuntura política, social e econômica retomou antigos debates acerca da possibilidade de se diminuir o rigor da legislação trabalhista, fortalecendo os discursos de eminente influência neoliberal que pregam ser o Direito do Trabalho, pelo rigor de suas normas e princípios, e pelo caráter protetivo que encerra, um obstáculo a ser transposto para que ela seja superada. Nesse contexto foi aprovada a Reforma propondo a flexibilização das normas trabalhistas.

Em meio a esse cenário, e em virtude das consequências que podem repercutir ao trabalhador, foram surgindo entendimentos divergentes, levantando calorosos debates sobre a adoção de tais medidas, não só na comunidade jurídica, como também na sociedade brasileira como um todo.

Na seara da discussão vem se questionando se a adoção das medidas que implicam a flexibilização é compatível com o sistema jurídico pátrio, e se estas não trazem consequências jurídicas e práticas para o trabalhador brasileiro.

Sabe-se que, no Brasil, o desemprego tem sido uma realidade marcante, e a hipossuficiência atribuída ao empregado decorre da necessidade que ele tem de vender sua força de trabalho para prover sua subsistência. Assim, a intervenção Estatal em favor do empregado visa a garantia do mínimo existencial, a qual se torna ainda mais imprescindível, uma vez que a flexibilização das normas trabalhistas pode submeter o empregado a péssimas condições de trabalho para que possa garantir o emprego.

Diante destas circunstâncias, busca-se nesse estudo: analisar o entendimento doutrinário acerca da flexibilização das normas propostas pela Reforma Trabalhista e como ocorre a mitigação de princípios trabalhistas pós reforma, tendo como premissa o seguinte questionamento: Em que medida foram mitigados princípios trabalhistas pós reforma?

A problemática apresentada vem recebendo uma significativa atenção por parte dos operadores do Direito, sobretudo, da área trabalhista, em virtude da polêmica que o tema suscita, pois gera insegurança jurídica e acaba por afetar a proteção do trabalhador.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório, uma vez que ele possibilitou sumarizar as revisões bibliográficas e analisar um tema específico. Logo, optou-se por realizar uma pesquisa exploratória e qualitativa.

As fontes de pesquisas foram: a doutrina do Direito do Trabalho, Direito Constitucional, como também, documentos bibliográficos, artigos científicos e meios eletrônicos que enfocam o ângulo da presente pesquisa. Nessa análise tomam-se como parâmetro dispositivos legais consagrados na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis Trabalhistas, analisando-se ainda a Lei 13.467/2017, novo diploma legal que passou a integrar o ordenamento jurídico pátrio.

Para dar desenvolvimento ao estudo aqui realizado tratou-se de sistematizá-lo em cinco seções: A primeira seção, de caráter meramente introdutório, abordou o tema, a problematização, o objetivo e a estrutura do trabalho.

Na segunda seção, foi contextualizado um panorama geral do Direito do Trabalho, compreendendo a análise histórica de como ele surgiu e se desenvolveu, destacando ainda

aspectos relevantes da relação trabalhista. Na terceira seção, discorre-se sobre a função que os princípios exercem do Direito do Trabalho, e como eles o fundamenta e o reveste, dando ênfase aos principais princípios que regem as relações trabalhistas. A quarta seção foi destinada a desenvolver uma análise sobre a flexibilização das normas proposta pela Reforma Trabalhista, evidenciando em que medida acarreta a mitigação de direitos outrora garantidos aos trabalhadores pós reforma. Por fim, na última seção, apresenta-se as considerações finais de cada capítulo, destacando a relevância do presente trabalho.

A análise do tema é de grande importância social, acadêmica e jurídica, por fomentar uma reflexão de um tema atual e acrescentar informações no tocante às normas jurídicas, à proteção contra os abusos no ambiente laboral na atual e à mitigação de princípios trabalhistas.

2 O DIREITO DO TRABALHO

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

Quando se estuda a história do Direito do Trabalho, evidencia-se que na Antiguidade, a primeira forma de trabalho existente foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa sem a menor importância, não tendo qualquer direito, principalmente, trabalhista. Ser escravo representava não possuir direitos.

Em Roma, conforme Martins (2015), o trabalho era visto como algo desonroso, e a prestação de serviço se dava em virtude da submissão pessoal e absoluta do prestador de serviços ao tomador. O trabalho nos moldes da escravidão perdurou por muitos séculos, ou mais precisamente, até o momento em que este foi libertado, porém, sem direito algum, apenas o de trabalhar.

Posteriormente, segundo Barros (2014), evidencia-se a surgimento da servidão, simbolizando o feudalismo, sistema esse em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, contudo, estes eram obrigados a prestar serviços na terra do senhor feudal, entregando também parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.

Observa-se, então, que antes do século XIX, nas relações de trabalho reinavam as mais diversas formas de discriminação, manifestando-se através das relações de subordinação, em que o “trabalhador” era privado de sua liberdade e, conseqüentemente, de sua própria identidade de ser humano.

A partir da Revolução Industrial o trabalho passou a ser livre, com essa transformação, as relações trabalhistas ganharam novos contornos, pois uma nova tradição foi abolida em detrimento da antiga. Desde então, surgiram as primeiras associações de trabalhadores, a fim de reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, bem como a diminuição das jornadas excessivas de trabalho. O Estado deixa então de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nessas relações. Segundo Martins (2015, p.7),

Começa a haver necessidade de intervenção estatal nas relações do trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr do sol, pagando a metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens.

Diante desta nova realidade, surgiu a preocupação com a vulnerabilidade enfrentada

pelo empregado, já que o patrão era proprietário da máquina, detentor dos meios de produção, possuindo assim, o poder de direção em relação ao trabalhador, o que reafirmava a desigualdade a que estava submetido o trabalhador, uma vez que só possuía a força de trabalho (MARTINS, 2015).

É nesse cenário que surge o Direito do Trabalho, inicialmente limitado a leis esparsas e rudimentares, destinadas a reduzir a exploração desenfreada do trabalho (DELGADO, 2017). Como exemplo, cita-se a Lei de Peel, de 1802, de origem inglesa, que limitou a jornada para 12 horas, determinou que o trabalho não poderia iniciar antes das 06 e nem terminar após às 21 horas. Bem como estabeleceu normas relativas à educação e higiene no ambiente de trabalho (MARTINS, 2015).

Ainda no século XIX, diversos movimentos europeus marcaram o início da consolidação do Direito do Trabalho, quando os empregados passaram a perceber que reunidos poderiam exercer pressão em face do empresariado para conquistar melhorias de condições de trabalho.

Durante a Conferência de Berlim, realizada em 1890, os países europeus reconheceram a necessidade de regulamentação de normas trabalhistas condizentes à realidade de cada país. Nesse mesmo sentido, a *Encíclica Rerum Novarum*, de 1891, editada pelo Papa Leão XIII, determinava a imprescindibilidade de criação de regras para a intervenção estatal na relação entre empregado e empregador.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial surge o constitucionalismo social, consolidando o Estado Social de Direito, incluindo nas constituições preceitos relativos à defesa social da pessoal, e de garantia de certos direitos fundamentais, como o Direito do Trabalho (MARTINS, 2015).

A Constituição Mexicana de 1917 foi o primeiro texto constitucional a fazer, de maneira expressa, alusão aos direitos trabalhistas. Ela estabeleceu, dentre outras normas, jornada máxima de oito horas por dia, proibição de trabalho de menores de doze anos, limitação de jornada de seis horas para os menores de dezesseis anos, descanso semanal, salário mínimo e direito de greve e sindicalização.

O Tratado de Versalhes, considerado o tratado de paz que encerrou oficialmente a Primeira Guerra, previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que no âmbito internacional, visa a proteção nas relações entre empregados e empregadores, expedindo convenções e recomendações nesse sentido (Ibid.).

Vale destacar que a institucionalização do Direito do Trabalho tem seu momento de grande destaque após a Segunda Guerra Mundial. Nesse momento histórico os Estados estavam

voltados ao desenvolvimento do chamado "Estado de Bem-Estar Social", visando solucionar as desigualdades sociais criadas pelo processo de industrialização. Assim, teve início o que a doutrina constitucionalista denomina de segunda geração de direitos fundamentais, ou seja, os direitos sociais e econômicos, dentre eles, os trabalhistas.

No Brasil, a Carta Magna de 1934 foi a primeira a tratar, de maneira específica, o Direito do Trabalho, acompanhando o que já havia sido consolidado nas constituições dos demais países, com forte influência da alemã Weimar, texto de claro cunho social que previa garantia de liberdade sindical, isonomia salarial, jornada máxima de oito horas, descanso semanal remunerado, dentre outras garantias ao trabalhador (MARTINS, 2015).

Através do Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, sancionado pelo então presidente Getúlio Vargas, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), unificando toda a legislação trabalhista existente até então. A CLT surge como uma necessidade constitucional após a criação da Justiça do Trabalho. De acordo com o autor supracitado,

A CLT compilou e ordenou os Decretos-leis existentes até então. Uns acham que inovou, criou novos direitos e obrigações. Não é um código, por não inovar no Direito do Trabalho, pois juntou textos legais, inclusive fazendo repetições (arts. 10 a 448 da CLT) e contradições. Foi editado no período autoritário e corporativista do governo de Getúlio Vargas. O estabelecimento de direitos trabalhistas foi uma forma de fazer média com a classe trabalhadora, outorgando benefícios aos dirigentes sindicais em troca do sindicato único, da intervenção e interferência no sindicato (MARTINS, 2015, p. 12).

Apesar de sofrer críticas e levantar dúvidas quanto a sua real intenção no momento em que fora criada, a CLT trouxe, sem dúvidas, maior segurança e garantia para os trabalhadores. Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, os direitos trabalhistas passaram a ser tratados de forma mais incisiva, garantindo um mínimo existencial e voltando-se sempre à proteção da dignidade da pessoa humana. Enquanto as constituições anteriores inseriram os direitos trabalhistas no âmbito da ordem econômica e social, a nova Carta os disciplinou no capítulo "Dos Direitos Sociais".

Na concepção de Leite (2017), a Constituição vigente é considerada uma das mais avançadas no aspecto social, pois consagra os Direitos Trabalhistas como autênticos direitos fundamentais. Entretanto, a "queda do muro de Berlim" e a derrocada, ou praticamente desaparecimento do modelo socialista, bem como a formação e desenvolvimento dos blocos econômicos, ao que a mídia denomina de globalização, tornam constante o debate sobre flexibilização, desregulamentação, privatização do Estado, desconstitucionalização e terceirização dos direitos trabalhistas.

Como se observa, ao se delinear o processo histórico que deu origem ao Direito do

Trabalho, ramo do conhecimento jurídico autônomo, como também às normas jurídicas protetivas do trabalhador, propiciando-lhe condições de trabalho dignas, verifica-se que ele é, sobretudo, o resultado das lutas entre os diversos grupos e setores profissionais e econômicos da sociedade.

Portanto, é de substancial importância a reflexão e discussão sobre o papel da Constituição na garantia de direitos trabalhistas e das legislações de trabalho infraconstitucionais no novo cenário mundial.

2.2 O Ambiente de Trabalho e a Relação Jurídica

A definição do termo “ambiente de trabalho” é algo muito além da simples relação entre empregador e empregado, já que envolve uma série de fatores que influenciam o ambiente profissional.

O doutrinador José Afonso da Silva apresenta seu entendimento acerca do ambiente de trabalho salientando que ele pode ser definido como um “complexo de bem imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam” (SILVA, p.156).

Nascimento (2016), por sua vez, expõe que o meio ambiente de trabalho é:

[...] o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de matérias que formam o conjunto de condições de trabalho... (NASCIMENTO, 2016, p. 584).

Considerando-se os conceitos apresentados, infere-se que o meio ambiente de trabalho pode ser entendido como um local onde homens e mulheres, maiores de idade, desenvolvem determinadas atividades e funções, promovendo assim sua sobrevivência e desenvolvimento sempre em harmonia com o ecossistema.

Portanto, o ambiente laboral é um direito coletivo, caracterizado pela relação de trabalho, entendida como todo modelo de contratação de força de trabalho, e conglomera a relação de emprego, de trabalho autônomo, de trabalho eventual, de trabalho avulso, entre outras modalidades, desde que sejam admissíveis. Portanto, a relação de trabalho nada mais é do que o gênero, que comporta variadas formas de contratação vigentes juridicamente, com a finalidade de prestação de trabalho.

Como se observa, existe uma distinção entre a relação de trabalho e a relação de emprego. A relação de trabalho, no entendimento de Delgado (2017, p.138), “é toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.

Já a relação de emprego se refere a uma “relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador, e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado” (NASCIMENTO, 2016, p.328). Em síntese, a relação de emprego engloba um grande número de empregados no mercado de trabalho, que estão sob o regime celetista. Devido a isso, ela possui uma série de elementos caracterizadores, tais como: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e a não eventualidade.

2.3 O Contrato de Trabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

Um contrato estabelece uma relação jurídica entre as partes envolvidas, e por isso, deve possuir pressupostos como: acordo de vontades; a gente capaz; objeto lícito, determinado e possível; e forma prescrita ou não proibida em lei.

Na definição Gomes (2016, p.4) o contrato é “uma espécie de negócio jurídico que se distingue, na formação, por exigir a presença pelo menos de duas partes. Contrato é, portanto, negócio jurídico bilateral, ou plurilateral”.

O contrato individual de trabalho, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é um pacto implícito ou expresso correspondente à relação de emprego. Assim sendo,

[...] as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as 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 (BRASIL, 1943, art. 444).

Em síntese, o contrato de trabalho é um “tipo de relação jurídica em que uma pessoa física presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, art. 3º).

Portanto, ao celebrar o contrato de trabalho, o empregado assume uma obrigação de dar, transformando-se no próprio objeto do contrato, devendo, por meio de seus esforços, realizar um negócio lícito.

Com relação às modalidades de contratos, art. 443 da legislação em comento faz alusão ao contrato por prazo determinado ou indeterminado. Sobre o contrato a prazo indeterminado, Oliveira (2011, p.1) expõe que: “é aquele cuja vigência não tem termo prefixado, ou seja, não estipula ajuste quanto ao término dele”.

Martins (2016, p. 111), por sua, observa que:

Esse tipo de contrato é o que mais se conforma com o Direito do Trabalho, sendo o contrato de trabalho a prazo indeterminado um contrato de prestações sucessivas, de duração. Tendo em vista o princípio da continuidade do contrato de trabalho, supõe-se que ele irá perdurar no tempo.

Já o contrato por prazo determinado é uma das modalidades que regulamentam a relação de emprego no Brasil, estando sua definição, regras de aplicação e rescisão previstas na CLT e, como o nome sugere, é uma espécie de contrato com predeterminação do prazo.

Como é possível observar, a CLT estabelece como por regra dois modelos de contrato de trabalho: por tempo indeterminado e por tempo determinado. Entretanto, com o advento da Lei nº 13.467/17 surgiram novas modalidades de contrato, dentre as quais se destacam: o teletrabalho ou home office, o trabalho intermitente, o profissional autônomo exclusivo e o contrato de trabalho de 12 x 36 horas (BRASIL, 2017).

Com isso, o legislador buscou reduzir a informalidade no mercado laboral, possibilitando o acesso a direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores que prestavam serviço antes não contemplados pela CLT.

2.3.1 Sujeitos da Relação Contratual de Trabalho

2.3.1.1 O Empregador

A CLT, em seu art. 2º, define empregador como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

A Lei nº 8.036/90, no § 1º do art. 15, também apresenta uma definição para o termo empregador, definindo-o como:

A pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar (BRASIL, 1990).

Já o § 1º do art. 2º da CLT, assim dispõe:

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 1943).

Na relação de emprego é facultado ao empregador o direito de controlar a atuação do empregado, todavia, o poder do empregador é limitado quando este fere princípios basilares do Direito do Trabalho. O exercício do poder diretivo se depara com limitações decorrentes da dignidade, da proteção e do valor social do trabalho, a fim de que o empregado tenha assegurado um trabalho decente, como advoga Brito Filho (2011, p. 61):

[...] um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

A partir dos direitos de ambos (empregador e empregado), é possível considerar que, em atendimento ao princípio da dignidade da pessoa humana, o empregador possui limitações, ao passo que o empregado também tem tutela na dignidade e proteção ao trabalhador.

2.3.1.2 Empregado

A legislação trabalhista define o empregado como sendo:

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Compreende-se, então, que, para que possa existir a figura do empregado, devem estar presentes características como: personalidade (pessoa física), habitualidade (não eventual), subordinação e onerosidade (salário).

Conforme Menezes (2010), a personalidade é uma característica própria, que apesar de unida à ideia de pessoa física, possui algumas particularidades, haja vista que é uma característica exclusiva do empregado. O trabalho exercido pela pessoa física deve ser realizado com caráter de fungibilidade e a relação que se estabelece pelo empregado no vínculo empregatício deve ser *intuitu personae*. No entanto, Delgado (2017) chama a atenção para o fato de existir situações que exijam substituição do trabalhador, sem prejuízo à personalidade inerente à relação empregatícia.

Com relação à questão da habitualidade (não eventualidade), salienta-se que é uma das maiores discussões trazidas pelos doutrinadores, contudo, para dar ênfase à mesma, devem ser abordadas algumas teorias, dentre as quais se destacam a descontinuidade, que segundo Delgado (2017, p. 282):

Informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado, portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado.

Vale destacar que a CLT não adotou este critério, pois optou em declarar a expressão não eventual, rejeitando-se, assim, a teoria da descontinuidade na caracterização da relação de emprego.

Quanto à questão da subordinação na relação de emprego, o empregado presta serviços para o empregador mediante a celebração de um contrato, cujas ordens recebidas devem estar em conformidade com o que foi pactuado, criando uma relação de reciprocidade, ou seja, o pagamento pelo serviço prestado (DELGADO, 2017).

A onerosidade, assim como em grande parte das relações de trabalho, é fator imprescindível, uma vez que o aspecto econômico é garantidor da relação que se estabelece entre as partes envolvidas na relação. De forma que o valor econômico é o resultado do desprendimento da força de trabalho do empregado, paga pelo empregador, que por sua vez, remunera-o com salário estabelecido no contrato.

Frente ao exposto, observa-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas CLT trouxe, sem dúvidas, maior segurança e garantia para os trabalhadores. Foi promulgada em um momento social, político e econômico bem diferente do atual, com o intuito de regulamentar as relações de trabalho, no âmbito individual e coletivo, e o processo do trabalho (DELGADO, 2017).

Por ter sido promulgada em um momento em que a realidade social se apresentava de forma completamente distinta da atualidade, a CLT tornou-se alvo de inúmeras críticas, sendo considerada obsoleta, atrasada e incapaz de atender às exigências do momento presente.

É nesse contexto que a flexibilização das normas proposta pela Reforma Trabalhista, e até mesmo a desregulamentação, aparecem como “solução” para os problemas que atravessa a economia brasileira, o que para muitos estudiosos da área acarreta a mitigação de princípios basilares do Direito do Trabalho, bem como, direitos outrora garantidos aos trabalhadores, como será mostrado no decorrer desta pesquisa.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Antes de adentrar nos princípios fundamentais que regem as relações trabalhistas, cabe conceituar os princípios constitucionais, destacando sua importância e ressignação na seara do direito. Tal proposição pode ser explicada pelo fato de que, no sistema jurídico brasileiro, os princípios representam um elemento a ser constantemente revigorado.

O termo princípio significa, conforme Jorge Neto e Cavalcante (2015), as preposições presentes na consciência de pessoas e grupos sociais e consagrados pela Constituição Federal, a fim de guardar os valores fundamentais da ordem jurídica. Juridicamente, os princípios constitucionais representam a expressão jurídica dos valores e dos fins de uma sociedade, em que se inserem os direitos fundamentais, não apenas como direitos subjetivos, mas, igualmente, a aplicação do Direito.

Reale (2009) entende os princípios como pronunciados lógicos, constituindo condição indispensável para validar asserções que integram dado campo do saber. Discorrendo sobre a importância dos princípios, Bobbio (2010, p. 158) afirma que:

Os princípios não se colocam, pois, além ou acima do Direito; também eles – numa visão ampla, superadora de concepções positivistas, literalistas e absolutizantes das fontes legais fazem parte do complexo ordenamental. Não se contrapõem às normas, contrapõem-se tão somente aos preceitos; as normas jurídicas é que se dividem em normas princípios e normas-disposições.

Observa-se que Bobbio (2010) considera os princípios gerais do direito algo indispensável ao ordenamento jurídico, sendo estes valores consagrados pela Carta Magna com o intuito de preservar os bens fundamentais da ordem jurídica. Os princípios são, na verdade, os valores que atuam como elemento de coesão. Eles refletem o escopo de tudo aquilo que as normas pretendem resguardar. São, em última instância, o que confere base, organicidade, sistematização e solidez ao ordenamento jurídico.

Destaca-se, ainda, o caráter normativo dos princípios, uma vez que não representam apenas meros preceitos formais. Tal situação pode ser vislumbrada pela constatação de que são os princípios que dão origem a outras normas (GARCIA, 2017).

Nucci também corrobora, apresentando sua concepção sobre os princípios, e para ele:

[...] cada ramo do Direito possui princípios próprios, que informam todo o sistema, podendo estar expressamente previstos em lei ou ser implícitos, isto é, resultar da conjugação de vários dispositivos legais, de acordo com a cultura jurídica formada com o passar dos anos de estudo de determinada matéria (NUCCI, 2015, p.80).

Diante dos aspectos expostos, é possível fazer uma relação entre os Princípios Constitucionais e o Direito do Trabalho, uma vez que os princípios pressupõem, dentre outros aspectos, garantias contra atos considerados abusivos. Além disso, eles buscam edificar uma ordem jurídica com vista a alcançar a promoção e o livre desenvolvimento da pessoa humana, aspecto também presente no Direito do Trabalho.

Os princípios trabalhistas, segundo Romar (2018), são bases fundamentais e têm como objetivo informar o legislador, dando direções para a elaboração de leis que possam regular as relações entre o empregado e o empregador. Renzetti (2018) entende que o Direito do Trabalho, por ser um ramo específico do direito, possui princípios e regras próprias. Nesse prisma, faz-se necessário analisar os princípios que estão diretamente ligados à relação trabalhista.

3.1 Princípios que regem as Relações Trabalhistas

3.1.1 Princípio da Dignidade Humana

O princípio da dignidade da pessoa humana, exposto no Preâmbulo da Constituição Federal de 1988, foi elevado à condição de dogma maior do ordenamento jurídico, demarcando todo entendimento e desígnio de aplicação da *lex mitior*. Ao fazer alusão ao princípio em comento, entendeu o legislador que a existência do Estado depende das pessoas que o compõem e não o contrário.

A dignidade da pessoa humana é atributo inerente a cada indivíduo. Tal qualidade o faz merecedor de respeito e consideração, sendo oponível ao Estado e aos demais componentes da sociedade. Portanto, torna-se necessária uma gama de direitos e garantias que se destinem à promoção de uma vida digna. Ou seja, que assegurem que pessoas humanas não serão submetidas a tratamentos cruéis ou degradantes, que possibilitem meios que os conduzam a uma vida digna e, ainda, promova a convivência com os demais seres humanos (SARLET, 2017).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a proteção do direito à vida passou a ser insuficiente, fazendo-se necessário garantir ao indivíduo uma vida digna, e, para tanto, o art. 1º da Carta Magna, no inciso IV, estabelece como primado o valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Na concepção de Delgado (2017), a dignidade da pessoa humana está intimamente ligada às relações de trabalho na medida em que, “sob o prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e

consciência de si, além de realizar, em plenitude o dinamismo social” (DELGADO, 2017, 241-242).

Sendo assim, o trabalho não pode ser tratado como uma mercadoria, por ser ele revestido de função social, de modo a propiciar ao ser humano uma vida digna. Portanto, violam o princípio do valor social do trabalho todas as formas de escravidão, de trabalho infantil, degradante, com jornadas exaustivas, dentre outros (LEITE, 2017).

O ordenamento *jus* laboral possui fundamentos, princípios e normas destinados a garantir a dignidade, não só das condições de trabalho, como também das condições de vida da classe obreira. A legislação trabalhista apresenta regras que limitam o poder diretivo do empregador, estabelecendo limites para duração da jornada de trabalho, e ainda estabelece a observância de preceitos básicos de saúde e higiene, entre outros aspectos.

Verifica-se que a função social do trabalho é promover condições de vida digna à pessoa humana, e por essa razão, urge a necessidade de que este seja protegido. É nesse sentido que o Direito do Trabalho ganha relevância, operando de forma que não se venha reduzir a proteção conferida por esse ramo do conhecimento jurídico, do contrário, estar-se-á ferindo uma garantia constitucional: a dignidade da pessoa humana.

3.1.2 Princípio da Proteção

O princípio da proteção é um dos componentes mais importantes na seara trabalhista, uma vez que, o Direito do Trabalho, mediante a proteção da parte hipossuficiente na relação jurídica, se presta a promover o equilíbrio na relação jurídica entre empregado e empregador.

Leite (2017) esclarece que o referido princípio é também conhecido como princípio tutelar e tem como finalidade proteger e estabelecer um equilíbrio na relação entre o trabalhador e o empregador, pois este tem condições econômicas superiores. Martinez (2019), por sua vez, expõe que o Estado não pode dar garantias somente a uma das partes, por isso produz dispositivos para proteger os mais fracos, evitando assim o abuso da parte mais poderosa.

Na verdade, o princípio da proteção é reflexo da estrutura do direito trabalhista, na medida em que decorreu, historicamente, das lutas travadas para evitar a exploração do capital sobre o trabalho, propiciar aos trabalhadores melhores condições de vida e integrá-los como uma categoria social (GARCIA, 2017).

A proteção, conforme entendimento de Delgado (2015, p.198) informa que:

O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia visando retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente do plano fático do contrato de trabalho.

Infere-se que o princípio protetor possui uma ampla proeminência para o Direito do Trabalho, já que, requer “equilíbrio entre as partes, ou seja, o trabalhador, entendido como a parte economicamente mais fraca, e o empregador, em tese, a parte economicamente mais forte” (OLIVEIRA, 2016, p. 11).

Delgado (2015), ao formular seu conceito da proteção do trabalhador, o considera como o princípio basilar do Direito do Trabalho, no qual gira os demais princípios que informam os direitos e interesses do empregado, o que leva à conclusão de que ele é o guardião dos direitos fundamentais do trabalhador. Nesse sentido, a proteção do trabalhador abrange uma amplitude de situações no contexto laboral, a saber:

A visão evolutiva da saúde do trabalhador e a concepção atual de meio ambiente de trabalho, exigindo atenção para com a gestão organizacional de riscos, ao modo da análise realizada pela ergonomia, que se preocupa com a avaliação de todo o contexto da atividade laboral, desde seus aspectos físicos (mobiário, agentes insalubres, movimentos repetitivos, sintomatologia etc.), passando pela rotina de trabalho (jornada, metas e comunicação com superiores hierárquicos), atingindo aspectos mentais relacionados a comportamento, como a depressão e o assédio moral (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 245).

Jorge Neto e Cavalcante (2015) também consideram o princípio protetor como o mais importante do Direito do Trabalho, relatando que ele pode, ainda, ser dividido em três subprincípios. São eles: o princípio da norma mais favorável, o princípio *in dubio pro operário* e o princípio da condição mais benéfica.

O subprincípio da norma mais favorável informa a aplicação da norma. Ele preceitua que quando, no Direito do Trabalho, existir mais de uma norma que regulamente a mesma situação, não será aplicada a tradicional regra hermenêutica da superioridade hierárquica para se definir qual norma deverá ser aplicada ao caso, ante o conflito de normas. A norma a ser aplicada é a mais favorável ao empregado, independentemente da sua posição na escala hierárquica (LEITE, 2017).

Contudo, o princípio da norma mais favorável ao empregado não deve ser atendido de forma absoluta, ou seja, não deve ser aplicado quando existirem normas de ordem pública a respeito da matéria, como é o caso, por exemplo, da fixação de prazos prescricionais (RESENDE, 2014).

Cabe salientar, ainda, que a doutrina e a jurisprudência predominantes determinam que, havendo mais de uma norma que trate do objeto da controvérsia, deverá ser aplicada a teoria do

conglobamento. Significa que se deve selecionar qual norma, em sua generalidade é a mais favorável ao obreiro (DELGADO, 2017).

Por sua vez, o *in dubio pro operário* destina-se à orientação do intérprete quando for possível mais de uma interpretação para determinada regra. Assim, o intérprete deverá optar pela interpretação que seja mais benéfica ao empregado (DELGADO, 2017).

Ademais, vale ressaltar que, na seara do direito material, esse princípio tem o seu âmbito de aplicação restrito, ou seja, o *in dubio pro operário* só poderá ser aplicado para abstrair a interpretação mais favorável de que a norma é passível. Desse modo, não é cabível a sua aplicação no processo do trabalho quando o acervo probatório não for suficiente para formar a convicção do julgador, de modo que, nesse caso, ele deverá, necessariamente, fazer uso das regras de distribuição do ônus da prova.

Por fim, a condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida considerando-se que, vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para que este seja prejudicado. Em síntese, é a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5 XXXVI, da Constituição), decorrente do fato de “o trabalhador já ter conquistado certo direito, e este não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro” (MARTINS, 2016, p.73).

O subprincípio da condição mais benéfica traz em seu bojo a ideia de que, havendo novas normas que estabeleçam menor grau de proteção ao empregado, deverão prevalecer as condições mais benéficas previstas no contrato de trabalho e no regulamento da empresa. Em resumo, o referido princípio estabelece que as condições mais vantajosas têm caráter de direito adquirido, não podendo o empregador posteriormente suprimi-las (Ibid.).

3.1.3 Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade encontra-se positivado no art. 9º, da CLT, o qual preceitua que: art. 9º - “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Leite (2017) esclarece que, no Direito do Trabalho, a realidade fática sempre deverá prevalecer sobre aquilo que está formalizado no mundo jurídico, sempre que houver contradição entre esses dois fatores.

O referido princípio, conforme Saraiva e Souto Maior (2018), tem o objetivo de evitar abusos e fraudes por parte do empregador na relação empregatícia, de forma que, a realidade do obreiro prevalecerá sobre aquilo que estiver em desacordo no contrato de trabalho.

3.1.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego traz a presunção de que, na relação de emprego, os contratos são firmados por prazo indeterminado. Ou seja, a regra geral é que o contrato de emprego vigorará por prazo indeterminado (GARCIA, 2017).

A exceção é a celebração de contrato por prazo determinado, nas hipóteses legalmente admitidas. A existência desse princípio se justifica, pois, geralmente, o empregado vende a sua força de trabalho, para prover suas necessidades de caráter alimentar que são contínuas.

Portanto, presume-se que, ao firmar o contrato de trabalho, o trabalhador tem a intenção de permanecer naquele emprego. É também do empregador, o ônus de comprovar o término da relação de emprego, conforme preceitua Súmula 212, do TST.

3.1.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva, esculpido nos artigos 444 e 468, da CLT, implica a impossibilidade de modificações no contrato de trabalho que acarretem prejuízos ao empregador.

Contudo, salienta-se que a vedação à alteração contratual lesiva não é absoluta. Em atendimento ao *jus variandi*, podem ser efetivadas mudanças de pouca relevância pelo empregador para melhor gerir o negócio, desde que estejam em consonância com as hipóteses legalmente admitidas (art. 468, CLT, parágrafo único) e às que o ordenamento jurídico possibilitam através da negociação coletiva (DELGADO, 2017).

Por outro lado, alterações que impliquem melhorias da condição de trabalho e vantagens conferidas ao empregado são amplamente admitidas. Acrescenta-se ainda que esse princípio pode ser relativizado pelo *jus variandi*, possibilitando ao empregador estabelecer pequenas alterações no contrato de trabalho para melhor atender aos objetivos do seu negócio. Contudo, essas alterações deverão ser relativas a questões incidentais do contrato, tais como: definição do uniforme, horário de trabalho, entre outras (RESENDE, 2014).

3.1.6 Princípio da Intangibilidade Salarial

O princípio da intangibilidade salarial reflete na criação de uma série de mecanismos idôneos a garantir, com amparo no caráter alimentar do salário, que o empregado possa dele livremente dispor. Esses mecanismos podem ser descritos como: irredutibilidade salarial, (art.

7º, VI, CF)¹; o prazo para o pagamento de salários (art. 459, CLT)²; modo e pagamento dos salários (art. 465, CLT)³; vedação aos descontos indevidos(art. 462, CLT)⁴, dentre outros (RESENDE, 2014, p.33).

3.1.7 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

De acordo com o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, apesar das partes serem livres para estabelecer um contrato, elas não podem infringir as leis trabalhistas, uma vez que são de ordem pública. Sendo assim não podem ferir o princípio da imperatividade das normas trabalhistas (CISNEIRO, 2016).

De igual entendimento, Renzetti (2018) comenta que, mesmos que as partes tenham liberdade para a estipulação do contrato, elas não podem estabelecer a jornada máxima de trabalho, já que esta encontra-se definida nas normas trabalhistas, não podendo, desse modo, ir em desencontro ao que reza este princípio.

3.1.8 Princípio da Alteridade

A alteridade é um princípio específico do Direito do Trabalho, previsto no art. 2º da CLT, o qual dispõe que: art. 2º - “considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Desse modo, infere-se que o empregado não pode ser responsável pela má gestão e eventuais prejuízos da empresa, sendo esta responsabilidade exclusiva do empregador, devendo, portanto, arcar com as consequências sem responsabilizar o trabalhador pelo insucesso da empresa.

¹ Art. 7º, CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)

VI – Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

² Art. 459, CLT: O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

³ Art. 465, CLT: O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

⁴ Art. 462, CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

3.1.9 Princípio do Maior Rendimento

Apesar da maioria dos princípios terem como desígnio proteger e beneficiar o empregado, existe também o princípio do maior rendimento, cuja finalidade é defender os direitos dos empregadores, ou seja, o obreiro tem o dever de realizar o seu trabalho respeitado a boa-fé e devendo ser leal em relação ao seu empregador (DELGADO, 2017).

Para corroborar, Cassar (2017) expõe que o trabalhador deve concluir o seu labor de maneira que ajude no crescimento da empresa, pois na relação empregatícia deve existir respeito mútuo, as duas partes têm direitos que precisam ser observados e deveres que devem ser cumpridos.

3.1.10 Princípio da Despersonalização do Empregador

O princípio em tela, na ótica de Cisneiro (2016), tem o condão de resguardar o emprego do obreiro caso a empresa seja vendida, isto é, mesmo em face da mudança de um empregador para outro, o novo proprietário não poderá infringir os direitos e nem as cláusulas do contrato, assinadas anteriormente pelo empregado.

3.1.11 Princípio da Substituição Automática das Cláusulas Contratuais

O princípio da substituição automática das cláusulas contratuais é respaldado pelo art. 5º, parágrafo 1º, da CF,1988, o qual versa que:

Art. 5º - todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]
§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

O princípio em tela ganha destaque quando é criada uma lei que vise privilegiar o trabalhador. Desse modo, as cláusulas do contrato serão substituídas imediatamente, a partir da entrada em vigor da nova norma (LEITE, 2017).

3.1.12 Princípio da Indisponibilidade de Direitos

O princípio da indisponibilidade de direitos, também denominado de inderrogabilidade ou imperatividade das normas trabalhistas, assevera que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis (RESENDE, 2014).

Importante destacar que o Direito do Trabalho tem natureza cogente, de ordem pública. Dessa forma, impede-se que o trabalhador disponha livremente dos seus direitos, visando melhor protegê-lo, uma vez que, devido a sua hipossuficiência estaria constantemente sujeito a coações por parte do empregador, para que possa aceitar condições por ele impostas, a fim de se reduzir os custos da atividade empresarial.

Contudo, há uma distinção no que diz respeito à rigidez e à extensão da indisponibilidade de direitos na seara trabalhista. Conforme Delgado (2017), a indisponibilidade é absoluta quando sobre o direito tutelado há interesse público, ou seja, quando eles correspondem à ideia de um patamar civilizatório mínimo. Deve-se destacar que há parcelas que detêm irrenunciabilidade absoluta a nível do direito individual, mas não de direito coletivo (DELGADO, 2017).

A Indisponibilidade do direito é caracterizada como relativa quando implicar mero interesse individual ou bilateral simples. Assim, poderão ser objeto de transação, jamais de renúncia, desde que não impliquem prejuízo ao trabalhador (Ibid.).

Na compreensão de Delgado (2017), a distinção básica que se dá entre transação e renúncia, em que esta (transação) é considerada um ato unilateral em que uma das partes abre mão do seu direito sem obter nenhum benefício da parte contrária, já aquela (renúncia) constitui ato bilateral em que há concessões recíprocas entre as partes. Desse modo, via de regra, a renúncia é proibida no Direito do Trabalho, enquanto que a transação é admitida nas hipóteses de indisponibilidade relativa. (Ibid.).

É importante enfatizar que, em virtude dos objetivos a que se pretende alcançar com o desenvolvimento desta pesquisa, o princípio em comento ganha importância especial, haja vista ser um dos principais pontos em que a Reforma Trabalhista sugere promover inovação, trazendo em seu bojo a ideia de prevalência do negociado em convenção coletiva sobre o direito legislado. Desse modo, as alterações propostas pela nova legislação trabalhista levam à compreensão de que a flexibilização que se pretende adotar no Brasil, por esta via, está em completa dissonância com os princípios constitucionais.

4 A MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS PÓS REFORMA

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) ocasionou inúmeros reflexos tanto para aplicadores do direito quanto aos empregadores e empregados (SANTOS, 2018), conforme preleciona Lima (2017, p. 9) ela alterou “mais de duzentos dispositivos da CLT e nas Leis do FGTS e de Custeio da Previdência Social”, ou seja, modificou o sistema trabalhista tradicional. É cediço que a legislação trabalhista sempre teve um caráter protecionista, com observância e aplicação de princípios e normas que visam garantir a igualdade entre as partes. Contudo, visando modernizar a legislação trabalhista, a Reforma introduziu vários artigos e modificou outros, aspecto que levou doutrinadores a questionar se a nova lei não está mitigando o princípio da proteção ao trabalhador, fonte primordial da própria Justiça do Trabalho, para favorecer empresários brasileiros; já que houve significativas alterações na “concessão da assistência judiciária gratuita, na redução do empoderamento do sindicato, na possibilidade de condenação em honorários de sucumbência e demais artigos” (SANTOS, 2018, p. 3).

Frente a esse cenário, no presente capítulo será tratado, o questionamento presente nas análises de vários doutrinadores no campo do direito do trabalho, a saber: com a Reforma Trabalhista foram mitigados princípios trabalhistas?

Santos (2018) leciona sobre esse questionamento, enfatizando que sua resposta demanda a análise de três aspectos relacionados ao princípio da proteção do trabalhador, a saber: a subdivisão da proteção em outros subprincípios, como analisado por Moura (2015): (1) *In dubio pro operário*; (2) *Aplicação da norma mais benéfica*; e, (3) *Condição da norma mais favorável*.

O primeiro – **in dubio pro operário** – trata de que se em um caso concreto houver alternativas de interpretação da norma, o aplicador da lei deve sempre interpretá-la da forma mais favorável ao trabalhador, desde que não se trate de matéria probatória nem que vá de encontro com a manifestação do juiz.

O segundo - **Aplicação da norma mais benéfica**: havendo omissão ou uma situação dúbia da norma, uma norma com dois sentidos, deverá esta ser interpretada visando o interesse do trabalhador.

O terceiro - **Condição da norma mais favorável** - garante ao trabalhador que nenhuma norma superveniente que prejudique direito seu atingira o disposto no contrato de trabalho ou convenção de trabalho que seja mais benéfica, sendo assim autorizado apenas a alteração *in melius* que tenha o objetivo de uma condição social melhor para o trabalhador (MOURA, 2015, p. 2, sem grifo no original).

A efetividade ou violação dos princípios acima descritos vem suscitando posições doutrinárias divergentes sobre os objetivos e contribuições da Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017 - para o desenvolvimento econômico do Brasil e obsolescência da CLT.

Entre os doutrinadores que defendem que a Reforma não viola a proteção do trabalhador, a justificativa repousa na constatação dos subprincípios descritos acima que dão origem ao

princípio da proteção, e este não alteraram a proteção do trabalhador nas demandas judiciais, mas sim, com a reforma permitiu que o trabalhador negocie em condição de igualdade com seu empregador, não sendo mais necessário julgá-los como a parte hipossuficiente (SANTOS, 2018).

Os defensores da Reforma Trabalhista buscam justificar suas alterações legislativas sob o argumento de que a adoção de normas mais brandas e flexíveis seria capaz de viabilizar o desenvolvimento da atividade econômica, mantendo a economia aquecida e auxiliando na superação da crise.

Argumenta-se, ainda, que as alterações não beneficiam apenas ao empregador, pois, ao se destinarem ao combate da crise, gerarão, no futuro, uma estruturação na economia, de modo que serão criados postos de trabalho, bem como a redução dos encargos trabalhistas desperta no empresário o maior interesse em contratar. Assim, supostamente, os níveis de desemprego seriam reduzidos. A esse respeito advoga Campos (2017, p. 4):

A reforma trouxe o reflexo na produtividade do país, sendo este um dos pilares fundados na valorização da negociação coletiva, no aumento da representatividade dos trabalhadores frente à empresa e na extinção da contribuição sindical (com o fito de gerar sindicatos melhores), ainda assim, desenvolvendo um melhor diálogo entre o empregado e empregador, que traduzem-se em vínculos empregatícios mais saudáveis e duradouros.

Entre os doutrinadores contrários à Reforma, estes justificam que sua implementação gera uma mitigação da proteção trabalhista, sendo assim, a lei traz aspectos que precisam ser considerados, quando se trata da proteção do trabalhador, como descritos por Lima (2017, p. 9):

1) encurtar o manto protetor do Estado sobre o trabalhador; 2) dar leveza às relações de trabalho, com as facilidades de negociação direta entre patrões e empregados em um primeiro passo, em outro passo facultando a negociação dos direitos da categoria pelo sindicato; 3) renúncia fiscal, ao converter várias parcelas salariais em indenizatórias; ao tornar facultativa a contribuição sindical, que destina percentuais para a conta salário e emprego, para alimentar o Fundo de Amparo ao Trabalhador; ao retirar do sistema do FGTS os depósitos recursais. Utiliza a retórica de facilitar o empreendedorismo e aumentar a competitividade das empresas brasileiras ante a economia globalizada. Outra retórica que não se sustenta é de que a reforma abre múltiplas possibilidades de relações de trabalho para proporcionar mais oportunidade àqueles que estão alijados do mercado de trabalho.

Lima (2017, p. 10) destaca também pontos dessa lei que confrontam à Constituição Federal de 1988 e os direitos fundamentais, colidindo com cláusulas pétreas ou invadindo a seara privativa de Emenda Constitucional, sobretudo quando “tornar facultativo um tributo previsto na Constituição (art. 8º, IV) e com isso revogar a ampla representatividade da categoria clausulada no inciso III do art. 8º, tarifar o valor do dano extrapatrimonial, impor ao trabalhador

um processo oneroso”.

Duas retóricas também são percebidas por Lima (2017) na lei, tais como: (1) utiliza a retórica de facilitar o empreendedorismo e aumentar a competitividade das empresas brasileiras ante a economia globalizada. (2) abre múltiplas possibilidades de relações de trabalho para proporcionar mais oportunidade àqueles que estão alijados do mercado de trabalho (LIMA, 2017, p. 9).

Longe de pacificação, o tema vem suscitando polêmicas entre os operadores do direito, aspecto que demanda maior aprofundamento das modificações advindas com a implantação da Reforma Trabalhista, sobretudo, verificando se suas alterações acarretam a mitigação dos princípios trabalhistas, bem como maior risco processual para o empregado, parte hipossuficiente da relação.

4.1 A Reforma Trabalhista e a Mitigação de Princípios Trabalhista

A econômica globalizada trouxe implicações para a área empresarial, sobretudo porque a dinâmica do capital, sob todas as suas formas, rompeu e extrapolou os alcances geográficos, os regimes políticos e as culturas conservadoras. Assim, as grandes modificações foram ocorrendo no meio social e organizacional e elas, atingiram as relações trabalhistas.

No Brasil essa discussão ganhou maior visibilidade com a instalação da crise econômica e política vivenciada nos últimos anos. Além disso, o setor empresarial passou a questionar o estado legislador sobre as leis trabalhistas que visam, exclusivamente, aos interesses dos trabalhadores em detrimento dos empregadores; como também a CLT que não mais atende às demandas empresariais modernas, logo, obsoleta, atrasada, incapaz de atender às exigências do momento presente.

Com base nestas críticas, foi feito um conjunto de alterações na legislação trabalhista vigente a fim de adequá-la às modificações que ocorreram na sociedade. Partindo da premissa de que em momentos de crise econômica ganha força o discurso de que a alteração na legislação heterônoma trabalhista é uma medida necessária para superá-la, uma vez que é demasiadamente rígida e protetiva (SILVA, 2011).

Sobre essa questão advogam Anelli e Santarem (2019, p. 5).

Tendo em mente que a Consolidação das Leis do Trabalho anterior, reformada pela então vigente, fora promulgada em 1º de maio de 1943 através do Decreto-Lei nº5.452, sua obsolescência é flagrante em 2017, ano da mencionada Reforma Trabalhista, o que perfaz a maior justificativa apresentada à sua implementação, neste ínterim, por ser de fato ultrapassada, entendeu-se que a inflexibilidade de seus termos e a falta de contemporaneidade de suas normas dificulta a geração de empregos,

subsidiariamente, o princípio protetor que fazia com que o empregador fosse sucumbente na maioria das causas trabalhistas refletia na economia pois tornava-se um empecilho à abertura de novas empresas, afastando a atratividade para novos investimentos pois as ações concernentes às relações laborais eram fator de risco à saúde financeira de qualquer novo negócio.

É justamente por ter sido promulgada em um momento em que a realidade social se apresentava de forma completamente distinta da atualidade que a CLT é alvo de inúmeras críticas. Logo, o texto celetista não mais corresponde ao original. É sabido que dos 625 artigos que constituem a CLT, apenas 188 não sofreram modificações, além de que as relações de trabalho são regulamentadas por inúmeras leis esparsas que foram sendo incorporadas ao ordenamento jurídico ao longo do tempo (MAIOR, 2016).

Cumprir perceber também que as disposições da CLT que não foram alteradas são componentes de capítulos que foram reestruturados, demonstrando que não houve a necessidade de modificá-los, ainda sendo condizentes e adequados ao contexto em que se encontra o país. Desse modo, não prospera a argumentação de que a Reforma Trabalhista é tão substancial quanto levam a crer os que a defendem (MAIOR, 2016).

Acrescenta-se, ainda, que a crise econômica enfrentada pelo Brasil não é uma decorrência dos encargos trabalhistas a que se submetem os empresários. Ao contrário, ela é resultado de uma série de fatores como: a crise econômica mundial, má gestão de gastos públicos, alta taxa de juros, baixo controle de preços exercidos pelo governo e a crise de credibilidade que atravessa a política, notadamente marcada por uma série de escândalos de corrupção (CAOLI; CURY, 2016).

Há também que se ponderar se, de fato, a crise em que passa o Brasil está realmente inviabilizando o desenvolvimento econômico do país, ou se as medidas adotadas se prestam a favorecer a classe empresária e aumentar seus lucros, em prejuízo do direito fundamental do trabalhador a condições de trabalho dignas.

Dentre as inúmeras alterações implementadas na CLT, cumpre destaca a inserção do art. 611-A, que exhibe a prevalência dos acordos coletivos na Reforma Trabalhista, como pode ser observado:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I – Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II – Banco de horas anual;
- III – Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;
- IV – Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V – Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

- VI – Regulamento empresarial;
- VII – Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII – Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX – Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e a remuneração por desempenho individual;
- X – Modalidade de registro de jornada de
- XI – Troca do dia de feriado;
- XII – Enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII – Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV – Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – Participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Uma leitura mais minuciosa do supramencionado artigo vai revelar que os incisos I, II, III, X e XI propicia a flexibilização relativa à jornada de trabalho, como explica Carvalho (2017), sobre a adesão a essa flexibilidade a remuneração (incisos V, IX, XIV e XV), regula o negociado entre empregado e empregador, em detrimento do legislado, o que gera limitações à Justiça do Trabalho, em pleno exercício de sua jurisdição, como também pode ocasionar insegurança jurídica.

A segurança jurídica representa uma garantia de constância e veracidade no convívio social, sendo o pressuposto político da certeza no Estado Democrático de Direito. Silva (2009) explica as características da segurança jurídica, como constância, permanência e segurança a partir de conceitos que justificam a essência do próprio Direito do Trabalho. Nesse viés Araújo e Serrano (2010) a caracteriza como garantia constitucional, como escopo na efetividade e concretude da segurança e da paz social. Sobre a ocorrência da insegurança jurídica em decorrente da Reforma trabalhista leciona Pedrosa (2018, p. 06) que:

A Reforma Trabalhista trouxe consigo um reflexo impactante no volume de reclamações trabalhistas ajuizadas, algo que vem sendo constantemente mensurado pelos tribunais, [...] tal fato se deve à insegurança jurídica que se abate sobre os operadores do Direito, principalmente advogados, tal afirmação fundamenta-se previamente à reforma, dado o aumento de reclamações trabalhistas sendo ajuizadas, insta constar que as iniciais que não foram ajuizadas quando do pairar da sombra da reforma, com a possibilidade da obtenção da coisa julgada volveram-se ao protocolo e processamento, e ainda, outro fator se deu com a possibilidade de arcar com custos do processo, incluindo honorários de sucumbência, algo novo na Justiça do Trabalho, matéria esta que ainda encontra-se em pauta na Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 5.766, atinente à gratuidade de justiça, que versa sobre a possibilidade do autor da ação ainda que beneficiário da justiça gratuita, tenha que pagar as custas e despesas do processo, mesmo que com créditos oriundos de outra demanda.

Nessa concepção, o processo de zelo à observância dos princípios constitucionais trabalhistas está comumente associado a segurança jurídica, a legalidade e proteção da confiança. A primeira prioriza a justiça e os preceitos jurídicos. A segunda, legalidade, representa o elemento basal no Estado Democrático de Direito, primando pela igualdade e a

justiça e igualdade das condições dos socialmente desiguais. E, por fim, a proteção da confiança nos atos jurídicos, conforme leciona Rocha (2009), é a obrigação de conservar os atos jurídicos, desde que examinada sua legitimidade. Ao tratar da segurança jurídica Silva (2011) esclarece que é uma valoração inseparável ao princípio da segurança jurídica, com o objetivo de fornecer confiança as expectativas dos indivíduos.

Os aspectos descritos revelam que a segurança jurídica deve ser um dos valores mais perseguido nas relações jurídicas trabalhistas, por isso constitui influente instrumento na efetividade da paz social e tranquilidade dos trabalhadores para com os atos do empregador, a fim de que se estabeleça a confiança nos atos jurídicos, sendo ela uma garantia estampada nos direitos fundamentais.

No tocante à possibilidade para a flexibilização da jornada de trabalho, Carvalho (2017, p. 17) explica:

Nos temas como banco de horas, onde fora retirado o limite de um ano para sua compensação em horas extras, igualmente no referente ao intervalo em jornada de trabalho superior a seis horas, que pode ser reduzido de uma hora para trinta minutos, outrossim, jornadas em ambientes insalubres podem agora ser ampliadas, ainda no bojo do supramencionado artigo, inclui-se a flexibilização da remuneração, permitindo que planos de cargos e salários sejam amplamente negociados, funções comissionadas, remuneração por produtividade e desempenho, prêmios de incentivo e PLRs inclusive.

No quesito novas modalidades de contratos no inciso VIII – Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente.

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

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

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

No tocante aos artigos descritos é oportuno comentar que tanto no teletrabalho como no trabalho intermitente, ambos demandam formalização por meio de contrato escrito. Sob o ponto

de vista de Spalenza (2018) essas modalidades precisam de um acordo escrito entre empregado e empregador, com discriminação das cláusulas contratuais acordadas entre os envolvidos, a fim de evitar conflitos.

O que se constata é que a reforma deu legitimidade a novas formas de contratação e flexibilizou as jornadas de trabalho. Essas novas modalidades de contrato converteram-se em danos ao trabalhador, especialmente, por enfraquecer o “poder de negociação sobre direitos antes indisponíveis, assim sendo, por medo da demissão em um quadro de crise econômica onde o desemprego é emergente, torna-se consideravelmente um redutor no poder de reivindicação do obreiro” (ANELLI; SANTAREM, 2019, p. 11).

Ao discorrer sobre essa questão, Leite (2019) descreve alguns dos princípios trabalhistas que antes eram garantias mínimas do trabalhador, mas foram relativizados, a partir da inclusão do parágrafo único do artigo 444 da CLT:

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. 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 (BRASIL, 1943).

Leite (2019) mostra ainda as desvantagens que a inclusão desse artigo trouxe para o trabalhador, como também gera dúvidas sobre a constitucionalidade do parágrafo único supracitado, pois vai em desencontro com a dignidade da pessoa humana, a proibição de discriminação e a função social da empresa.

Conforme entendimento de Cassar e Borges (2017), o artigo acima citado e outros presentes na Lei da Reforma Trabalhista acabaram por piorar a situação do trabalhador e, por conseguinte, infringiram alguns princípios trabalhistas, tais como: o princípio da norma mais favorável.

[...] que não é mais benéfica para o trabalhador e tem como exemplo a modificação do artigo 620, da CLT. Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”, ou seja, o acordo poderá inserir direitos desfavoráveis para o obreiro. (CASSAR; BORGES, 2017, p. 176).

Dentro desta perspectiva, tem-se também o princípio da condição mais benéfica, que com a introdução do parágrafo 2º do artigo 468, da CLT, em que o obreiro ao exercer função de confiança, depois retornar ao seu cargo de origem perdendo a gratificação, ou seja não irá prevalecer a condição mais benéfica. De igual modo, o princípio da primazia da realidade, com

a Reforma Trabalhista, tem casos em que este princípio não é respeitado como, por exemplo o artigo 4º, da CLT

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada, no qual o trabalho intermitente é contrário ao referido artigo pois o trabalhador deverá esperar o chamado do empregador para trabalhar, podendo ficar dias sem exercer o labor período esse que não será considerado como tempo à disposição (BRASIL, 1493).

Isto posto, verifica-se que com o advento da Reforma Trabalhista e consequente introdução e reformulação de alguns artigos da CLT, foram retirados alguns dos benefícios já conquistados pelos trabalhadores. Sendo assim, a Reforma quebrou o equilíbrio que existia anteriormente na relação empregatícia, no qual agora é o empregador que goza de muitos privilégios.

Além disso, é oportuno destacar que a retirada dos direitos dos trabalhadores diminuir o poder aquisitivo da população e consequente, uma vez que a diminuição do poder de compra dos brasileiros significa também a redução do mercado interno e desenvolvimento econômico do país. Essa é uma contradição, pois uma das justificativas da Reforma foi a crise econômica do país é o potencial entrave ao desenvolvimento econômico brasileiro. Assim, Reforma fragilizou a relação entre empregado e empregador e viabilizou insegurança jurídica.

Portanto, o que está ocorrendo no Brasil, vai de encontro ao que preceitua seu ordenamento jurídico, na medida em que a flexibilização está sendo tratada como fator necessário à recomposição econômica do país, quando, na verdade, se está diante de mero favorecimento da classe patronal, supressão dos direitos trabalhistas e precarização das relações de trabalho, logo, depreende-se que há uma mitigação dos princípios trabalhista com a implementação da Reforma Trabalhista.

Por fim, é importante destacar que uma reforma trabalhista deve estar comprometida com os trabalhadores, especialmente, com fins da Justiça Social, haja vista que o Brasil possui milhões de desempregados, por isso a proteção ao trabalhador se faz ainda mais necessária. É para promover a igualdade substancial, valor constitucionalmente resguardado, que surge a necessidade de uma legislação protetiva, a fim de que os empregadores, na privilegiada condição de escolher quem trabalha ou não, não cometam abusos, submetendo os contratados a condições que lhes comprometam a dignidade com o propósito de garantir o emprego.

5 CONCLUSÃO

Ao finalizar este trabalho e olhar para todo o processo da pesquisa, é oportuno fazer algumas considerações que ele aponta. Primeiramente, é preciso destacar que o Brasil tem uma longa história de desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador, sobretudo, quando se observa, na trajetória do trabalhador brasileiro, que a violação de direito foi persistente em vários períodos históricos, e, ainda hoje, mesmo diante de uma legislação mais severa, é possível encontrar direitos violados.

Verificou-se que diversos foram os avanços normativos que contribuíram para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores que ampliaram os limites da tutela jurisprudencial do Estado, visando ao equilíbrio da relação de emprego e à proteção da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, o ordenamento jus laboral foi instituído com o intuito garantir a dignidade do trabalhador, e para tanto, possui fundamentos, princípios e normas destinados a esta finalidade, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também, às condições de vida da classe obreira, na medida em que o trabalho é o principal meio de prover uma vida digna ao trabalhador.

A revisão de literatura mostrou que a seara trabalhista, respaldada na Consolidação das Leis Trabalhistas, atribuiu uma ampla proeminência ao princípio protetor, o qual gira em torno dos demais princípios que informam os direitos e interesses do empregado, criando regras que limitam o poder diretivo do empregador, limitando a duração da jornada de trabalho, estabelecendo a necessidade de observância dos preceitos básicos de saúde e higiene, entre outras, como forma de garantir a saúde física e mental do trabalhador, em atendimento ao princípio da função social do trabalho, o qual versa sobre a promoção de condições de vida dignas à pessoa humana.

Todavia, na atualidade, devido a instalação da crise econômica e política vivenciada nos últimos anos, passou-se a questionar o estado legislador acerca das leis trabalhistas. Nesse contexto, foi aprovada a Reforma Trabalhista, legitimando novas formas de contratação e flexibilizou as jornadas de trabalho. Em meio a esse cenário, e em virtude das consequências negativas ao trabalhador, foram surgindo entendimentos divergentes, levantando calorosos debates sobre a adoção de tais medidas.

Na seara de discussão surgem diversos posicionamentos; uns advogam que as leis trabalhistas visavam exclusivamente os interesses dos trabalhadores em detrimento dos empregadores; como também a CLT que não mais atendia às demandas empresariais modernas, uma vez que se tornou obsoleta, atrasada e incapaz de atender às exigências do momento

presente. Outros sinalizam que, além de mitigar princípios basilares do Direito do Trabalho, as novas modalidades de contratação converteram-se em danos ao trabalhador, especialmente, por enfraquecer o poder de negociação sobre direitos antes indisponíveis, assim sendo, por medo da demissão em um quadro de crise econômica onde o desemprego é emergente, torna-se, consideravelmente, um redutor no poder de reivindicação do obreiro.

Divergências à parte, o que se observa é que a Reforma Trabalhista veio corroborar com a violação de princípios tão duramente conquistados no direito trabalhista, sob o argumento de que a incorporação de um Direito do Trabalho mais moderno e menos rígido contribuiria para à superação da crise econômica atual. Assim, discussão levantada nesta pesquisa gira em torno das medidas que implicam a flexibilização das normas trabalhistas, procurando verificar se tais medidas são compatíveis com o sistema jurídico pátrio, e se não acarretam consequências jurídicas e práticas, repercutindo negativamente nos direitos do trabalhador brasileiro.

Contatou-se, ao analisar o conteúdo das alterações dos dispositivos componentes da legislação trabalhista, que a flexibilização que se pretende adotar no Brasil, por essa via, está em completa dissonância com os princípios constitucionais, acarretando, na verdade, a supressão pura e simples de direitos trabalhistas, deixando os trabalhadores à mercê da vulnerabilidade, e, além de dificultar o acesso ao judiciário, tornando-o alvo fácil de coação. Portanto, se por um lado, embora não haja evidências de que afrouxar a proteção conferida ao trabalhador pode levar à superação da crise econômica, por outro, há certeza que, da forma como ela vem sendo adotada no Brasil, destina-se muito mais a atender aos interesses da classe empresária na perseguição dos lucros, barateando o custo da atividade empresarial e precarizando as condições de trabalho.

Assim, não se adequam ao ordenamento jurídico, por constituírem uma afronta ao Estado democrático de Direito, na medida em que atentam contra os princípios da dignidade do trabalhador, contra a valorização social do trabalho e da livre iniciativa. Além disso, suprimem direitos que foram conquistados ao longo da história e que se prestam a melhoraria das condições de vida da classe obreira, que constituem verdadeiros direitos fundamentais, sociais e humanos.

Por fim, para o desfecho desse trabalho, é substancial destacar que é justamente quando se instaura uma crise que a vulnerabilidade do trabalhador deve ganhar visibilidade, devendo todos os elementos do sistema protetivo, em prol dele, ser acentuado. Não se pode admitir que em um momento tão delicado o trabalhador siga desamparados por um Estado que, de acordo com o que reza a Constituição Federal vigente, deveria ser Democrático de Direito.

Portanto, enfatiza-se que, retirar direitos dos trabalhadores com o desígnio de beneficiar

o empresariado é um retrocesso social. Os direitos trabalhistas possuem guarida constitucional e se destinam à promoção da dignidade da pessoa humana. Assim, não se pode permitir que o valor do capital prevaleça sobre o valor da dignidade e, ainda mais, que tenha amparo legislativo para atingir esta finalidade.

REFERÊNCIAS

ANELLI, João M. G.; SANTAREM, Vinícius. O princípio da proteção e a reforma trabalhista. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito** – ISSN: 2358-8551 15º Edição - Janeiro de 2019 – Periódicos Semestral.

ARAUJO, L. A. D.; SERRANO, V. N. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

BELTRAMELLI NETO, S. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região/Escola Judicial do TRT - 15ª Região*, n. 51, jul/dez. Campinas/ SP, 2017.

BOBBIO, Noberto. **A era dos direitos**. São Paulo: Campus, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em 01/10/2019.

BRASIL. **Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28/09/2019.

BRASIL. **Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>>Acesso em 27/09/2019.

BRASIL. **Lei 13.105 de 16 de março de 2015**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03 Acesso em 27/09/2019.

BRASIL. **Lei 13.467 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03>Acesso em 27/09/2019.

CAMPOS, A. et al. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro**. [s.l.]: [s.n.], 2017. Mimeo.

CARVALHO, Sandro Sachet. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista”, 2017, disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf Acesso em: 12 set.2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas**. Rio de janeiro: UGF, 2010. Tese (Doutorado). Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp130531.pdf> Acesso em: 21 abr. 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOMES, Carla Silva. **Políticas sociais, trabalho e direito**. São Paulo: Editora Sol, 2018.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito do Trabalho**. 9 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2015.

LEITE, Carlos Henrique. **Curso do Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MENEZES, Adriana Freire de. **Discriminação no âmbito das relações de emprego**. Aracaju: FaSe, 2010.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2016.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de processo penal e execução penal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

OLIVEIRA, José Carlos de. **Responsabilidade civil**. São Paulo: Edipro, 2011.

PEDROSO, Mariana Machado. **A queda no ajuizamento de ações individuais na Justiça do Trabalho**, 2018, disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai10/mariana-pedroso-queda-ajuizamento-acoes-trabalhistas>>. Acesso em set./2019.

RENZETTI, Rogerio. **Direito do trabalho-teoria e questões práticas**. 4 ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Método, 2014.

ROCHA, M. C. S. **Políticas e reformas no Brasil**. Campinas, SP: Papyrus, 2009.

ROMAR, Carla Tereza Martins, **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2019.

SANTOS, Camila. **A mitigação do princípio da proteção – Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <<https://camilavogels.jusbrasil.com.br/artigos/554167716/a-mitigacao-do-principio-da-protecao-reforma-trabalhista>> Acesso em out./2019.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho-Concursos Públicos**. 20 ed., rev., atual. e ampl. Salvador: Editora Juspodim, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm, acesso em 08 out. 19.

SPALENZA, Ana Regina Leopoldino da Fonseca. **O teletrabalho e o trabalho intermitente na reforma trabalhista**. Disponível: <<http://www.jbleopoldino.com.br/o-teletrabalho-e-o-trabalho-intermitente-na-reforma-trabalhista/>> Acesso em set./2019.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros. 2009.

SILVA, J. A. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. São Paulo: Malheiros, 2011.