

OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

Paula Cristina Farias Boaventura¹
Edilton Meireles de Oliveira Santos²

O presente trabalho é fruto da pesquisa sobre os conflitos entre os princípios constitucionais trabalhistas e as alterações legislativas efetuadas na Consolidação das Leis do Trabalho por meio da Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Considera-se que os princípios jurídicos são a base axiológica para a construção do Direito e, para aos ramos desta ciência, também são as diretrizes que lhe garantem autonomia e singularidade. Desta forma, adotando a metodologia de pesquisa bibliográfica, dentro de uma perspectiva dogmática, desenvolveu-se a presente pesquisa buscando compreender como os princípios juslaborais podem servir de diretrizes ou mesmo vir confrontar as recentes alterações na legislação trabalhista, a fim de conservar as características essenciais do Direito do Trabalho. A Reforma Trabalhista vem no sentido de descaracterizar os direitos sociais do trabalhador, flexibilizando as regras da Consolidação das Leis do Trabalho não para modernizar este ramo do direito, mas sim, para atender os interesses dos empregadores.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Princípios Constitucionais Trabalhistas, Direito do Trabalho.

1. Introdução

O Direito do Trabalho surgiu para regular as relações sociais entre a classe patronal e a classe dos trabalhadores, a partir do entendimento de que tais relações, pela desigualdade existente entre as partes, não podem e não devem ser equiparadas às relações contratuais compreendidas no Direito Civil e nem, portanto, deve se aplicar o entendimento deste ramo àquele fenômeno jurídico.

Partindo desta compreensão é que se pretende alcançar o objetivo do presente trabalho, qual seja, o de estabelecer os conflitos entre os princípios constitucionais trabalhistas adotados no Direito Brasileiro e as alterações nas Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), efetuadas por meio da Lei n. 13.467/2017, que resultou na conhecida Reforma Trabalhista.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL

² Professor da Graduação da Universidade Católica do Salvador - UCSAL

O Direito do Trabalho tem características próprias que permitem a sua autonomia enquanto ramo jurídico, desvinculado do Direito Civil. Desta forma, possui também princípios próprios, que orientam - ou ao menos deveriam orientar - a criação, a aplicação e a interpretação das normas trabalhistas.

O tema tem, portanto, relevante importância no cenário jurídico brasileiro atual, uma vez que as mudanças na legislação trabalhista brasileira reorganizaram substancialmente as relações contratuais regidas por este ramo, transformações estas que, inclusive, apontam as tendências de alterações legislativas em outros ramos jurídicos, como nos campos do Direito Previdenciário e do Direito Constitucional, por exemplo.

Tais mudanças são reflexos da crise do Estado Social de Direito, concepção que serviu de base para a conquista de diversos direitos sociais, inclusive trabalhistas, visando o alcance da igualdade de oportunidades e de direitos.

Na sequência, este artigo está dividido em três partes. Na primeira, aborda-se o conceito e funções dos princípios para a ciência do Direito e, em especial, para o Direito do Trabalho, em sua natureza dogmática, a partir da teoria de Humberto Ávila e, em relação à classificação principiológica, da sistematização de Maurício Godinho Delgado. Na segunda parte, discorre-se sobre os princípios trabalhistas em relação à Constituição Federal de 1988. Na última parte, analisa-se historicamente a Consolidação das Leis do Trabalho, as alterações efetuadas pela Lei 13.467/2017 e os desencontros das mudanças em questão com os princípios constitucionais do trabalho.

2 Conceito e Funções dos Princípios Jurídicos

Os princípios, assim como as leis, a doutrina, a jurisprudência e os costumes, são fontes do Direito, que servem de base para a interpretação normativa e aplicação do Direito a casos concretos.

Reale (2003, p. 322) considera que tal fim equivale ao momento em que "(...) o jurista se eleva ao plano teórico dos princípios e conceitos gerais indispensáveis à interpretação, construção e sistematização dos preceitos e institutos de que se compõe".

O significado etimológico do termo princípio traz a ideia de essência e de início, o que se pode deduzir que também pode ser entendido, cientificamente falando, como fundamento e diretriz para a compreensão dos fenômenos objetos de investigação.

Nas ciências humanas e sociais, entre as quais se integra o Direito, há dois enfoques de pesquisa que se aplicam às disciplinas ligadas à ciência do Direito, que são as perspectivas zetética e a dogmática.

Seguindo a didática de Ferraz Júnior (2018), uma pesquisa que tem ponto de vista zetético, problematiza uma questão do ser, partindo de evidências, tendo em suas questões uma natureza especulativa, podendo ser infinitas suas possibilidades de respostas. O estudioso explica que, nesta perspectiva, “os conceitos básicos, as premissas, os princípios ficam abertos à dúvida” (FERRAZ JÚNIOR, 2018, p. 49).

Se, por outro lado, a investigação parte da perspectiva da existência de uma premissa inquestionável ou um dogma, como é o caso da Teologia, que parte da ideia da existência de um deus, os problemas configuram-se como um dever-ser, sendo limitados e tendo uma função diretiva.

Essa distinção se faz importante no sentido de situar a presente pesquisa dentro de uma perspectiva dogmática, tendo em vista que tem por objeto um problema pertinente ao Direito do Trabalho, disciplina dogmática que tem por premissa o ordenamento vigente e suas demais fontes de Direito, entre eles, os seus princípios próprios.

Logo, a importância dos princípios para as ciências dogmáticas do Direito - entre elas o Direito do Trabalho, diferentemente do que ocorre com as ciências naturais e as predominantemente zetéticas - podem ser compreendidas a partir do entendimento do Direito enquanto ciência do dever-ser, ou seja, que tem por objeto modelos de conduta convertidos em normas jurídicas que, por sua vez, vinculam determinadas relações sociais.

Necessário se faz a partir de agora, tentar apresentar uma definição de princípios na ciência do Direito e, especificamente, no Direito do Trabalho. É de entendimento geral que os princípios jurídicos constituem normas e, portanto, são também fontes do Direito Positivo.

Este entendimento genérico, no entanto, não é capaz de explicar questões como a função dos princípios, a diferença entre os princípios e as regras, bem como suas diferentes aplicações nas fases de construção da própria ciência.

Ávila (2015), em sua obra *Teoria dos Princípios*, após analisar as principais concepções sobre os princípios jurídicos, apresenta um conceito a partir da distinção entre estes e as regras, uma vez que, apesar de ambos serem normas, ou seja, o sentido apreendido dos dispositivos legais, devem ser diferenciados tendo por critério a natureza do comportamento prescrito:

As regras podem ser dissociadas dos princípios quanto ao modo como prescrevem o comportamento. Enquanto as regras são normas imediatamente descritivas, na medida em que estabelecem obrigações, permissões e proibições mediante a descrição da conduta a ser adotada, os princípios são normas imediatamente finalísticas, já que estabelecem um estado de coisas para cuja realização é necessária a adoção de determinados comportamentos. Os princípios são normas cuja qualidade frontal é, justamente, a determinação da realização de um fim juridicamente relevante, ao passo que características dianteira das regras é a previsão do comportamento. (ÁVILA, 2015, p. 95).

Para o autor, os princípios são as "normas-do-que-deve-ser", de caráter deôntico-teleológico, enquanto as regras são "normas-do-que-fazer", de caráter deôntico-deontológico, existindo ainda uma terceira espécie de norma, os postulados normativos, "que são normas sobre a aplicação de outras normas", mas que não se confundem com os princípios e as regras, que lhes são objeto de aplicação (ÁVILA, 2015, p. 96, 97 e 164).

A par das definições trazidas por Humberto Ávila, entende-se que os princípios são muito além de meras regras de interpretação das normas, pois tem força legal e natureza vinculante, uma vez que possuem o status de norma, com sentido diretivo para o modelo de conduta ideal, do dever-ser.

Rodriguez (1993) esclarece que, para o Direito, um princípio tem a função de inspirar, compreender ou suprir outras normas, constituindo "a base geral onde repousa o ordenamento, um sentido de legislação, uma orientação recorrente nela, que se reflete em uma pluralidade de disposições" (RODRIGUEZ, 1993, p. 27).

Ele ainda classifica os princípios do Direito como diretrizes políticas, de natureza programática e informadora, e os jurídicos, de caráter normativo e que serve de base para orientar a compreensão de outras normas (RODRIGUEZ, 1993, p. 22).

Essa sistematização pode encontrar correspondência com o que Delgado (2013) entende como funções dos princípios nas fases de construção do Direito, a fase pré-jurídica, nas quais os princípios têm função diretiva e programática, calcadas nas

forças políticas, culturais e econômicas de uma determinada sociedade; e na fase jurídica, “em que os princípios compõem o próprio direito posto”, integrando o ordenamento jurídico (DELGADO, 2013, p. 15).

Os princípios ainda podem ser classificados segundo a sua abrangência enquanto princípios gerais do Direito ou em princípios próprios ou especiais, sendo os primeiros “diretrizes gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essenciais do Direito”, e os princípios próprios, aqueles essenciais a certo ramo jurídico (DELGADO, 2013, p. 22).

Os princípios próprios ou legais têm abrangência apenas sobre a disciplina jurídica a que servem de sustentação, sendo de vital importância para a consolidação da autonomia de determinado ramo do Direito no contexto geral.

Por seu turno, como nas demais disciplinas jurídicas positivadas, aplicam-se ao Direito do Trabalho os princípios gerais do Direito, que, apesar de não serem especiais a este ramo, são muito importantes para a conservação da unidade da ordem jurídica.

Na obra *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*, que servirá como base para este tópico, Delgado (2013) organizou as proposições justralhistas de acordo com a sua abrangência, porém destinando um capítulo específico aos princípios constitucionais individuais e coletivos do trabalho.

Isto porque a Constituição Federal de 1988 tem uma relevante importância para a consolidação e valorização do Direito do Trabalho no Brasil, uma vez que os direitos sociais trabalhistas alcançaram neste diploma o status de direito fundamental, conforme se verá no próximo tópico, servindo não somente de diretriz para a interpretação das normas infraconstitucionais, como a CLT, assim como verdadeira garantia de manutenção dos direitos do trabalhador.

Destarte, em que pese a fundamental importância dos demais princípios trabalhistas, no presente artigo serão abordados os princípios constitucionais do trabalho e a sua relação com as alterações efetuadas na CLT, tendo em vista o poder normativo que as normas constitucionais possuem frente às normas infraconstitucionais no Direito do Trabalho.

Necessário se faz, contudo, uma melhor compreensão sobre importância da Constituição Federal de 1988 para o Direito do Trabalho, antes mesmo de discorrer sobre os princípios e a Reforma Trabalhista.

3 A importância da Constituição Federal de 1988 para o Direito do Trabalho

A vigente Constituição brasileira de 1988 foi elaborada no contexto de transição do regime ditatorial de 1964, com amplo apoio da sociedade civil organizada, de diversos setores da sociedade e de instituições representativas de classe como a OAB e a CNBB (SARLET, 2014, p. 253).

Sua construção contou com o trabalho inicial de 50 pensadores de diversas áreas do conhecimento, que deram ao texto constitucional seu perfil analítico e progressista, e, a partir deste anteprojeto, foi possível a colaboração de representantes da sociedade civil por meio de audiências públicas, oportunidade em que foram encaminhadas quase 15 mil propostas de emendas.

Após isto, foi elaborado o Projeto Final da Constituição Federal, que foi encaminhado para debates e votação no Plenário da Assembleia Constituinte, sendo aprovada e promulgada em 05 de outubro de 1988, com um total de 474 votos a favor, 15 votos contra e 6 abstenções.

Este sucinto resumo acerca da elaboração da Constituição Federal de 1988 vem no sentido de demonstrar a sua importância para a redemocratização do país, sendo, por este motivo entre outros, conhecida como Constituição Cidadã.

Na visão de Sarlet (2014, p. 256), o processo de elaboração e aprovação da Constituição Federal de 1988, em virtude da participação popular, de seu caráter analítico e programático e da sua natureza democrática, desde sua construção, tem contribuído fundamentalmente para a estabilidade institucional que tem sido experimentada no Brasil.

A exemplo disto, nos 30 anos de existência da Carta Magna, diversas turbulências políticas ocorreram no país, como o impedimento do ex-presidente Fernando Collor de Mello, denúncias quase que diárias de corrupção envolvendo políticos de alto escalão tanto no Poder Executivo quanto Legislativo e a destituição da presidente Dilma Roussef, democraticamente eleita em 2015, sem que, no entanto, se cogitasse na revogação da Lei Maior.

Quanto ao seu conteúdo, Sarlet diz que:

“(...) cuida-se de documento acentuadamente compromissário, plural e comprometido com a transformação da realidade,

assumindo, portanto, um caráter fortemente dirigente, pelo menos quando se toma como critério o conjunto de normas impositivas de objetivos e tarefas em matéria econômica, social, cultural e ambiental contidos no texto constitucional, para o que bastaria ilustrar com o exemplo dos assim chamados objetivos fundamentais elencados no artigo 3º. Tanto o Preâmbulo quanto o título dos Princípios Fundamentais são indicativos de uma ordem constitucional voltada ao ser humano e ao pelo desenvolvimento de sua personalidade, bastando lembrar que a dignidade humana, pela primeira vez na história constitucional brasileira, foi expressamente guindada (artigo 1º, III, CF) à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro, por sua vez, também como tal, criado e consagrado no texto constitucional” (SARLET, 2014, p. 258).

Destaca-se no trecho acima transcrito, que a Constituição de 1988 fundou no país o Estado Democrático de Direito, com um extenso rol de direitos humanos e sociais, impondo ao Estado o dever de intervir no sentido de assegurar aos cidadãos a prestação dos direitos sociais, indispensáveis à garantia do mínimo existencial (Cunha Júnior, 2016, p. 650).

No âmbito justralhista, a Constituição Federal reafirmou e criou uma série de direitos e princípios relativos à proteção e valorização do trabalho, contidas, principalmente, no Título II que discorre sobre os Direitos e Garantias Fundamentais, especificamente no Capítulo II, que trata dos direitos sociais relativos aos trabalhadores, tanto em suas relações individuais de trabalho quanto aos seus direitos coletivos.

O Direito do Trabalho, portanto, graças à Constituição de 1988, se consagrou enquanto ramo jurídico no Direito Positivo brasileiro, uma vez que os direitos trabalhistas nele elencados tem status de direito fundamental.

3.2 Princípios Constitucionais Justralhistas

Conforme Delgado (2013), os princípios constitucionais do Direito do Trabalho podem ser divididos em três grupos, a saber, princípios constitucionais do Trabalho, de caráter afirmativo; os princípios constitucionais gerais aplicáveis ao Direito do Trabalho, entre os quais se destaca o da vedação do retrocesso social; e, por fim, os princípios clássicos do Direito do Trabalho, estes preexistentes, mas que foram incorporados à Carta Magna.

3.2.1 Princípios Constitucionais do Trabalho

Os princípios constitucionais afirmativos do trabalho elencados por Delgado (2013, p. 31) são o da valorização do trabalho, o da justiça social, o da submissão da propriedade à sua função socioambiental e o da dignidade da pessoa humana.

A) Princípio da Valorização do Trabalho

O primeiro deles, o da valorização do trabalho, está previsto reiteradamente na Carta Constitucional: no Preâmbulo, ao assegurar o exercício dos direitos sociais; no título que trata dos Princípios Fundamentais, afirmado enquanto fundamento e objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, no capítulo referente aos Direitos Sociais (artigos 6º e 7º); e no título da Ordem Econômica e Financeira, sendo apontada como um de seus fundamentos (artigo 170, caput) e, de forma implícita, nos princípios elencados no referido artigo.

Delgado (2013, p. 32) explica que a valorização do trabalho é apresentada na Constituição como princípio, fundamento, valor e direito social, uma vez que o trabalho é o principal, senão o único, meio de inclusão social do grande parte da população brasileira, não só quanto aos seus direitos políticos, mas também como forma de assegurar o direito a uma vida digna.

Além da finalidade de reduzir as desigualdades e promover a inclusão social, este princípio também se aplica no aspecto subjetivo, remetendo à valorização do próprio trabalhador, tanto por parte do Estado, da sociedade, quanto na relação com o empregador.

Esta valorização ocorre, via de regra, por meio da regulamentação da relação de trabalho, estando este postulado fortemente relacionado ao direito ao emprego, mas não somente. O trabalho deve estar em função do ser humano e de suas necessidades de uma vida digna e não a serviço do capital (SILVA, 2010, p. 71).

B) Princípio da Justiça Social

O princípio da Justiça Social traduz-se como uma das bases tanto no que tange aos princípios fundamentais, constante nos objetivos de construção de uma sociedade

justa e solidária (artigo 1º, inciso IV), quanto da ordem econômica constitucional, fundada na função social da propriedade, na redução das desigualdades regionais e sociais e na busca do pleno emprego (artigo 170, incisos III, VII e VIII, respectivamente).

Trata-se de proposição que impõe a implementação de políticas públicas voltadas ao bem comum, que garantam a toda sociedade o acesso ao mínimo existencial para uma vida digna e plena, como a serviços de saúde, de educação, de segurança, entre outros fatores, inclusive de oportunidade de emprego com a garantia de exercício de direitos trabalhistas.

No entendimento de Maior (2000, p. 23), a valorização do trabalho é fundamental para a dignidade humana e contribui decisivamente para a justiça social.

Neste sentido, constituem verdadeiras violações a este fundamento a prática de atos abomináveis como a submissão de trabalhadores à condição de escravidão ou mesmo a manutenção de empregados em situação de informalidade, sem a garantia de seus direitos constitucionalmente determinados.

C) Princípio da Submissão da Propriedade à sua Função Socioambiental

O princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental impõe limites à utilização arbitrária dos recursos privados, condicionando a destinação destes bens particulares ao benefício de toda sociedade, conforme, inclusive, os valores do trabalho.

Este princípio está previsto no artigo 5º da Constituição, ao assegurar que o direito de propriedade deve atender à sua função social. Ora, o direito à propriedade está intimamente ligado ao reconhecimento do capitalismo enquanto sistema econômico. Desta forma, compreende-se que o regime de livre iniciativa e o direito de propriedade subordinam-se à função social que, por sua vez, está pautado pelo princípio da justiça social.

D) Princípio da Dignidade Humana

O princípio da dignidade humana ocupa a centralidade da Carta Magna e atrela todos os demais princípios constitucionais, conforme leciona Alkimin:

“[...] podemos afirmar que a dignidade humana é o fundamento primário de todo ordenamento jurídico-constitucional, cuja dignidade é admitida e resguardada através do reconhecimento dos direitos e garantias fundamentais, como o respeito à liberdade, não discriminação, proteção à saúde, direito à vida, acesso ao trabalho como condição social humana e digna etc. Portanto, violadas quaisquer dessas garantias fundamentais, estar-se-á violando a dignidade humana da pessoa.”

Este princípio, como sua própria denominação já diz, orienta o respeito e a proteção integral à dignidade como direito fundamental do ser humano, não sendo objeto de relativização ou negociação. Sua centralidade em nosso sistema jurídico coloca a dignidade da pessoa humana acima de qualquer tentativa de mercantilização ou subordinação cruel e injusta do ser humano, prezando pela sua preservação frente a qualquer ação degradante ou desumana.

Sua relação com o Direito do Trabalho se impõe no respeito da pessoa do trabalhador e nas relações objeto de estudo deste ramo jurídico tanto por parte da sociedade quanto do Estado, que devem zelar pela sua garantia.

3.2.2 Princípios Constitucionais Gerais Aplicáveis ao Direito do Trabalho

Os princípios constitucionais a serem apresentados neste subtópico não são princípios originariamente específicos do ramo do Direito do Trabalho, porém, por meio da interpretação e aplicação jurídica, passaram a ter influência nesta disciplina. São eles os princípios da não discriminação, da inviolabilidade do direito à vida e da vedação do retrocesso social.

A) Princípio da Não Discriminação

Esta proposição está expressa implicitamente no inciso IV do artigo 3º da Constituição Federal, que diz que constitui objetivo fundamental da República: “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”..

Como discriminação, Mallet (2008, p. 242) explica:

Afinal, o que é a discriminação senão a desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável? Nada mais do que isso. Discriminação supõe desigualdade. Não qualquer desigualdade, como será visto mais adiante, mas a desigualdade ilegítima, intolerável diante das circunstâncias e dos padrões então vigentes. Por isso que, se a justiça se relaciona com a igualdade, e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também a negação da justiça.

Mallet (2008, p. 243), elenca diversas práticas discriminatórias que ocorrem com frequência no Brasil, motivadas por questões de gênero, raça, condição biopsicossocial, nacionalidade e, inclusive, aquela provocada pelo exercício de direito de ação, ou seja, quando os empregadores se negam a admitir em suas empresas o trabalhador que ajuizou reclamação trabalhista em virtude de relação empregatícia anterior.

B) Princípio da Inviolabilidade do Direito a Vida

A inviolabilidade do direito a vida é um postulado derivado do princípio da dignidade da pessoa humana, centrado na preservação dos aspectos físicos e psíquicos do ser humano.

Está previsto no Texto Constitucional, de forma genérica, no artigo 5º, incisos X e V, que prescrevem enfaticamente que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas” e que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo”, sob pena de pagamento de indenização em ambos os casos, por dano material, moral ou à imagem.

No ramo justralhista, pode-se ressaltar também o inciso III do artigo 5º, que veda a prática de tratamento desumano e degradante. Neste sentido, considera-se como tratamento desumano não só aqueles que violam o direito à integridade física e à saúde do trabalhador (Delgado, 2013, p. 159), mas também as que causam sofrimento psicológico e emocional ao trabalhador, como o assédio moral, a cobrança abusiva e desrespeitosa para cumprimento de metas, o controle sobre aspectos pessoais e da vida privada do trabalhador, entre outros.

C) Princípio da Vedação ao Retrocesso Social

Por fim, diante de extenso rol de direitos fundamentais e sociais previstos na Carta Magna, o legislador constituinte teve o cuidado de dificultar ou mesmo inviabilizar que futuros legisladores retirassem ou alterassem em teor qualquer dispositivo que tivesse por consequência o retrocesso social.

Destarte, tem-se o princípio constitucional de vedação ao retrocesso social, fundamento originário do Direito Internacional do Trabalho, que foi incorporado na Constituição de forma implícita, abrangendo não somente esse ramo, como todos os demais direitos sociais.

3.2.3 Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho

Estas proposições, conforme já referenciado, não são princípios originariamente constitucionais, porém foram absorvidos pela Carta Magna no sentido de terem mais efetividade e força normativa na aplicação do Direito do Trabalho.

São princípios vinculados ao Direito Coletivo do Trabalho, como o da liberdade e autonomia associativas e sindicais e o da interveniência sindical na negociação coletiva; e ao Direito Individual do Trabalho, como os princípios da norma mais favorável, da continuidade da relação de emprego e da irredutibilidade salarial.

A) Princípio da Liberdade e Autonomia Associativas e Sindicais

Delgado (2003, p. 56) entende que nesta proposição existem dois princípios contidos, uma vez que liberdade não é o mesmo que autonomia.

O primeiro, o da liberdade sindical, está contido no artigo 5º, inciso XVI e XVII, da Constituição Federal, ao tratar das associações, gênero ao qual pertencem os sindicatos, abrangendo tanto uma dimensão positiva no primeiro inciso (direito de reunião pacífica e de associação sem caráter paramilitar), quanto uma dimensão negativa no segundo inciso (“ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”) e também no inciso V do artigo 8º da Constituição (ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato).

Esta repetição, uma vez que aos sindicatos também são atribuídos os direitos relativos às associações, decorrem da luta pela conquista da liberdade sindical, que

conduziu à separação destes dois conceitos, em face do conflito histórico entre os ordenamentos sindical e estatal (Silva, 2012, p. 199).

Outrossim, em decorrência deste princípio, o Brasil não admite a cláusula da sindicalização forçada, assim como também não, a discriminação ao trabalhador sindicalizado, por ferir o princípio da liberdade sindical.

Neste sentido, a Carta Magna prevê uma série de garantias ao trabalhador sindicalizado, evitando a este prejuízos em razão de perseguição patronal em virtude de sua atuação sindical.

Destarte, conforme o inciso VIII do artigo 8º. Da CF/1988, “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

A autonomia sindical, por seu turno, “sustenta a garantia da autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado” (DELGADO, 2003, p. 62).

Esta garantia jurídica de livre organização interna dos sindicatos só veio a ser concretizada nesta Constituição, que eliminou os controles estatais sobre estas organizações e ampliou o poder de representatividade dessas entidades junto a órgãos judiciais e administrativos, na legitimidade de ser parte em negociação coletiva e no direito de deflagrar greves.

B) Princípio da Interveniência Sindical na Negociação Coletiva

Esta proposição vem trazer concretude ao que prega o princípio da proteção social do trabalhador, pois assegura a equivalência das partes entre os representantes da classe patronal e da classe operária.

Ele está previsto no artigo 8º, III e VI da CF/1988, que legitima a representação sindical e obriga a participação destas entidades em negociações coletivas.

C) Princípio da Norma mais Favorável

Delgado (2003, p. 66) leciona que o referido princípio, previsto no artigo 5º, parágrafo 2º e artigo 7º, caput, tem aplicação tanto na fase de construção das leis,

quanto de aplicação das normas já positivadas, devendo sempre o legislador ou operador de direito optar pela norma mais favorável ao trabalhador.

Considerando apenas a fase jurídica, este princípio pode ser utilizado tanto como critério de hierarquia entre as regras jurídicas, como de interpretação. Como critério de hierarquia, orienta-se que, havendo conflito de regras, o operador do Direito opte por aquela mais favorável ao trabalhador.

No tocante à utilização como critério de interpretação do Direito, direciona à escolha da interpretação da regra que for mais favorável ao obreiro.

D) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Ao fixar como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado e a fixação de indenização compensatória nos casos de despedida arbitrária e sem justa causa (artigo 7º, I e XXI da CF/1988), buscou a Carta Magna conferir ao princípio em tela um status constitucional.

Observa-se que, na realidade, este princípio não representa poder normativo significativo sobre o mercado de trabalho, mesmo antes da Reforma Trabalhista.

E) Princípio da Irredutibilidade Salarial

Pautado no princípio da dignidade da pessoa humana e da intangibilidade salarial, a irredutibilidade salarial tem natureza alimentar e confere garantia de manutenção do valor do salário como contrapartida da realização do trabalho, sem que sofra redução.

Este princípio está previsto de forma expressa no inciso V do artigo 7º da CF/1988, porém não se trata de direito absoluto, uma vez que o inciso XXVI do mesmo dispositivo permite que o salário venha sofrer redução por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Em síntese, os princípios constitucionais do trabalho direcionam ao compromisso de atingir uma realidade social em que o trabalho seja valorizado como meio de exercício de cidadania em seu sentido amplo, conferindo, para tanto, direitos e garantias que não permitam a degradação e mercantilização dos trabalhadores.

Com base nestes princípios, é que serão analisados as principais alterações efetuadas com base na Reforma Trabalhista.

4. A Consolidação das Leis do Trabalho: origem e posterior alteração por meio da Lei n. 13.467/2017

Miguel Reale (2003), em sua Teoria Tridimensional do Direito, ensina que “é da integração entre fatos e valor que surge a norma” (REALE, 2003, p. 72), Este processo, a nomogênese jurídica, ocorre a partir da escolha de um dos muitos valores com os quais os fatos sociais se correlacionam dialeticamente³, resultando disto uma norma, podendo esta ser instituída pelas vias legais ou costumeiras.

Esta breve síntese tem por objetivo demonstrar que toda norma jurídica tem uma base axiológica e fática, ou seja, sofrem influências culturais, políticas e sociais associadas a fatos sociais determinantes, o que caracteriza a dinamicidade o fenômeno jurídico.

Assim, podem-se identificar estes elementos quando da criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, um dos diplomas normativos vigentes no ramo justrabalhista brasileiro.

Para tanto, necessário se faz discorrer brevemente sobre o histórico da legislação trabalhista que antecedeu a elaboração da CLT.

As primeiras legislações voltadas à regulação das relações trabalhistas no Brasil surgiram no século XIX, ainda no Primeiro Império, com a regulação dos contratos de prestação de serviços (1830), porém, estas iniciativas só foram retomadas após o fim do regime escravagista e com o advento da República, com o objetivo de estabelecer regras para os contratos de trabalho e de condições mínimas de segurança para os proletários, predominantemente composta de imigrantes europeus que, em seus países de origem, já possuíam e, portanto, exigiam melhores condições e garantias de trabalho.

O decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1890, publicado pelo presidente Deodoro da Fonseca, pode ser considerada a primeira publicação legislativa do período republicano, apesar de sua aplicação restringir-se apenas ao Estado do Rio de Janeiro. Este decreto determinava a proibição do trabalho aos menores de 12 (doze)

³ Princípio da complementaridade.

anos de idade, além de regras de fiscalização dos ambientes de trabalho, quanto à segurança e a saúde do trabalhador, em especial daqueles ainda considerados adolescentes (MAIOR, 2017, p. 140).

Após isto, já na primeira década do século XX, Maior (2017) enumera outras iniciativas legislativas que estabeleceram os primeiros direitos trabalhistas na fase da Primeira República, ainda que de forma incipiente, como: o direito à organização sindical dos trabalhadores rurais (decreto 979/1903) e dos trabalhadores urbanos (decreto n. 1637/1907); a fixação de limites de carga horária de trabalho aos trabalhadores de teatros e casas de diversões (decreto n. 6.562/1907); a regulação da locação de serviços, escrito uma perspectiva liberal (Código Civil de 1916); a regulamentação sobre acidentes de trabalho (decreto n. 3.724/1919); a criação do Conselho Nacional do Trabalho (decreto n. 16.027/1923); a Convenção de Emigração e Trabalho entre Brasil e Itália (decreto n. 16.051/1923); e, por fim, a lei de férias (decreto n. 4.892/1925).

Já a partir da década de 30 do século XX, com o início do governo provisório de Getúlio Vargas e a crescente industrialização do país, houve uma produção legislativa especializada muito mais intensa, por meio da edição de decretos destinados à imposição de limites e barreiras que ameaçassem a nascente indústria nacional, através da limitação de entrada de estrangeiros no mercado de trabalho brasileiro e do controle de sindicatos e da criação de normas de proteção e geração de benefícios ao trabalhador, evitando novos conflitos. Sobre este período, Maior (2017) explica que:

“Importa compreender que a ampliação da legislação trabalhista a partir de 1930 ligou-se ao projeto de implementação do modelo de capitalismo industrial, sendo que este é dependente de uma classe operária que se submeta ao trabalho fabril e esta submissão muito mais facilmente se atinge por meio das contraprestações fornecidas pela legislação, que, ao mesmo tempo, serve ao propósito de organizar o processo produtivo, criando a previsibilidade de condutas do trabalhador, na medida em que seus direitos são exigíveis quando atendidos os requisitos fáticos de trabalho prestado por certo tempo e de modo contínuo” (MAIOR, 2017, p. 222).

Este panorama apresentado é de extrema relevância para entender a base normativa para a criação da CLT, em 1º de maio de 1943, resultante do acúmulo das legislações criadas neste último período.

A CLT é um diploma normativo que se configura a partir da reunião das principais fontes legislativas criadas, sobretudo, no período de 1930 a 1943, não se resumindo a um mero agrupamento de leis, como sua própria denominação pode sugerir, mas que se trata de uma organização das leis trabalhistas, a partir da sistematização de conceitos e da criação de novos institutos, com o objetivo de dar uma unidade e completez a esta ordenação legislativa (MAIOR, 2017, p. 256).

Sinteticamente, a CLT diz respeito a institutos jurídicos justralhistas, como a regulamentação do trabalho por meio da Carteira de Trabalho e da regulamentação do contrato de trabalho e as demais cláusulas e impedimentos deste contrato, como a limitação da jornada de trabalho e períodos de descanso, o salário mínimo e remuneração, a proteção do trabalho da mulher e do adolescente, a estabilidade no emprego, as férias e a justa causa (MAIOR, 2017, p. 258).

Após a sua primeira versão, a CLT já sofreu várias modificações, sobretudo no período da Ditadura de 1964, de redemocratização e, mais recentemente, com as pressões de cunho neoliberal para a flexibilização das relações trabalhistas como a regulamentação da terceirização (Lei n. ° 13.429/2017) e, mais recentemente, a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017).

Estas mudanças, em lugar de trazer a modernização necessária para o conjunto de leis trabalhistas, levando de fato à regulamentação de um maior número de trabalhadores, fazem algo diverso: precarizam as relações contratuais, utilizando-se de novos artifícios, como o contrato de jornada intermitente e a possibilidade de alteração contratual via negociação individual ou coletiva sem a interveniência sindical, e alteram outros já existentes, como o contrato por tempo determinado, o contrato de jornada parcial, o contrato de trabalho terceirizado e o teletrabalho, flexibilizando estes no sentido de diminuir a responsabilidade do empregador que vir a ferir princípios como o da irredutibilidade salarial e o da continuidade do emprego, por exemplo.

A CLT dispõe inicialmente sobre os contratos de trabalho nos artigos 2º e 3º, que são contratos que possui características próprias, diferente dos contratos de atividade regidos pelo Direito Civil, como os de prestações de serviço, de empreitada ou de parceria agrícola e pecuária, uma vez que não se rege pelos mesmos princípios do Direito Civil, considerando-se a vulnerabilidade e possível

hipossuficiência de uma das partes nesta relação, que é que vende a sua força de trabalho.

Sobre os contratos de prestação de serviços, Delgado (2000, p. 2) apresenta o seguinte conceito:

“O contrato de prestação de serviços (locação de serviços, segundo o CCB - art. 1216 e seguintes) corresponde ao tipo legal previsto para a pactuação da grande maioria de relações de prestação autônoma de serviços que se conhece no mundo moderno. Com raízes na antiga *locatio conductio operarum* romana, a figura expandiu-se no mundo atual, regendo distintas modalidades de prestação autônoma de trabalho, quer efetuadas por pessoas naturais, quer prestações de serviços efetuadas por pessoas jurídicas. Anteriormente ao surgimento do Direito do Trabalho, consistia ainda no tipo legal em que a ordem jurídica buscava enquadrar a novel relação de emprego despontada na sociedade industrial recente.”

Observa-se que nos contratos de atividade do Direito Civil não existem obrigatoriamente as características essenciais da relação de emprego: o caráter não eventual de prestação de serviços, a subordinação, a pessoalidade e a onerosidade, conforme se pode subtrair dos artigos 2º e 3º da CLT.

Abaixo, serão abordadas as principais mudanças legislativas efetuadas por esta reforma no âmbito do contrato de trabalho, sob a perspectiva das diretrizes contidas nos princípios constitucionais *justralbhistas* já tratados neste artigo.

A começar pela terceirização, instituto criado por meio da lei n. 13.429/2017, que foi regulamentado pela lei da Reforma Trabalhista, que consiste na transferência feita pela contratante (tomadora) da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017).

Sob o pretexto de desburocratizar as empresas e serviços públicos e de formalizar os trabalhadores que já atuavam como terceirizados, esta mudança legislativa, na prática, fere o princípio da valorização do trabalho, uma vez que precariza as relações de trabalho, a proposição de não discriminação e da irredutibilidade salarial, uma vez que muitas empresas, após a Reforma Trabalhista, aproveitaram-se da nova legislação para demitir seus funcionários, que retornaram a prestar serviços para estas mesmas empresas, só que sem ter mais com ela vínculo direto.

O que pode ocorrer e tem ocorrido de fato, na verdade, é a manutenção da relação trabalhista sem mais o vínculo contratual com a empresa a qual o empregado termina por se tornar subordinado na prática, uma vez que o contrato formalmente estabelecido pelo tomador de serviços é de natureza obrigacional junto à empresa prestadora de serviços e não mais um contrato de trabalho.

Neste mesmo sentido, pode-se uma nova alteração da Reforma Trabalhista, o instituto de contrato intermitente, previsto no artigo 443, parágrafo 3º da CLT. 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.

Esta nova modalidade de contrato de trabalho contraria todas as normas e princípios trabalhistas, sejam constitucionais ou não, sobretudo o princípio da dignidade da pessoa humana, colocando o trabalhador em condição análoga a de escravidão, uma vez que o trabalhador é obrigado contratualmente a permanecer à disposição da empresa sem ter nenhuma contraprestação pela sua disponibilidade, mas tão somente pelos seus serviços efetivamente prestados.

Em outras palavras, não é garantido ao profissional o salário mínimo, tampouco as garantias previdenciárias e nem mesmo sua permanência no emprego caso não venha a atender um chamado de serviço.

Outra modalidade de contrato de trabalho que fere o princípio de valorização do trabalho, bem como o princípio de valorização do emprego é a alteração do dispositivo que prevê o contrato por prazo determinado (artigo 443 da CLT). Esta modalidade contratual já existia antes da Reforma Trabalhista, no entanto, com a alteração legislativa, o prazo foi ampliado para 02 anos, quando se trata de contratos a prazo em geral e de 90 dias, quando são contratos de experiência.

Partindo para os conflitos com os princípios relativos ao Direito Coletivo do Trabalho, tem-se a criação de uma nova forma de negociação entre empregador e empregado, a individual, para os trabalhadores que tenham nível superior e salários acima de R\$11 mil reais, previstos nos artigos 444, parágrafo único da CLT.

Este dispositivo descaracteriza o princípio essencial do Direito do Trabalho, o da proteção, colocando o empregado em condição de igualdade com seu empregador

em virtude de seu nível de conhecimento e salário. Ocorre que a relação de hipossuficiência não se baseia na vulnerabilidade econômica do trabalhador, mas sim, pelo fato deste não deter os meios de produção.

Por fim, mais uma novidade da Reforma Trabalhista, o artigo 611-A da CLT, que estabelece a supremacia das cláusulas de Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho sobre as disposições normativas, que põe em risco a tutela jurídica dos contratos de trabalho.

Este dispositivo vai frontalmente de encontro ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador e o de vedação do retrocesso social, pois retira do campo de negociação os sindicatos.

Ocorre que, mesmo assim, considerando a estrutura atual da CLT e a limitação de atuação dos órgãos jurídicos deste ramo, este novo dispositivo não traz nenhuma segurança ao trabalhador, pois retira o Estado do papel de garantidor.

5. Conclusão

A Reforma Trabalhista representa um duro golpe para o Direito do Trabalho em sua essência, de acordo com os princípios constitucionais justralhistas, diante de todas as conquistas dos trabalhadores, desde a CLT até a Constituição Federal.

Sob o pretexto de retirar trabalhadores da informalidade, as medidas criadas ou alteradas pela Lei n. 13.467/2017, na verdade, precarizam as relações de trabalho, muitas delas já existentes na prática, a fim de evitar a responsabilização do trabalhador anteriormente previstas na CLT.

Trata-se de uma das muitas medidas que visam, sem alarde, extinguir os instrumentos de proteção social dos obreiros, apontados pela classe empresária como uma das principais razões pela crise econômica enfrentada pelo país há dois anos.

Diante do exposto, espera-se que, com base na força normativa que a Constituição Federal ainda possui, os operadores do Direito venham a corrigir as divergências que a Reforma Trabalhista possui em relação à Carta Magna, apontando os conflitos entre as normas da Reforma e a Constituição, a fim de que façam valer a efetivação do Direito e da Justiça.

6. Referências

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**. 16.^a ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a Ed. Saraiva, 2017

CUNHA JÚNIOR. Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Bahia: Juspodivm, 2016.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio,. **Introdução ao estudo de direito : técnica, decisão**. 3. ed. São Paulo : Atlas, 2001

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**.17 ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo : LTr, 2003.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil: curso de Direito do Trabalho**, volume I – São Paulo: LTr, 2017.

MARINONI,Luiz Guilherme; Mitidiero,Daniel, SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 3. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

REALE, Miguel. **A teoria tridimensional do Direito**. Lisboa: Imprensa Nacional: Casa da Moeda, 2003.