

FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTONIO CARLOS – FUPAC
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Nova Lima

ANDRÉ LUÍZ LOPES ARAÚJO

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL:
UM OLHAR PELOS PRINCÍPIOS BASILARES E A IMPORTÂNCIA DA
IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS ADQUIRIDOS**

Nova Lima

2018

ANDRÉ LUÍZ LOPES ARAÚJO

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL:
UM OLHAR PELOS PRINCÍPIOS BASILARES E A IMPORTÂNCIA DA
IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS ADQUIRIDOS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Nova Lima, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Marcelo Moreno

Nova Lima

2018

Araújo, André Luíz Lopes.

A evolução dos direitos trabalhistas no Brasil: Um olhar pelos princípios basilares e a importância da irrenunciabilidade dos direitos adquiridos / André Luíz Lopes Araújo – Nova Lima, 2018.

27 fl

Orientador: Professor Marcelo Moreno

Monografia – Faculdade Presidente Antônio Carlos, 2018.

Palavras Chave: Direitos Trabalhistas. Princípios. Direitos adquiridos. Evolução.

ANDRÉ LUÍZ LOPES ARAÚJO

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL:
UM OLHAR PELOS PRINCÍPIOS BASILARES E A IMPORTÂNCIA DA
IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS ADQUIRIDOS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito
da Faculdade Presidente Antônio Carlos de
Nova Lima, como requisito para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Aprovada em ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Professor Marcelo Moreno
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Nome do membro da banca
Universidade

Nome do membro da banca
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Dedico este trabalho a meu falecido pai,
Aloísio Lopes de Araújo que tanto me auxiliou
até aqui.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por esta realização.

Agradeço minha família, em especial meu amado pai.

E por fim agradeço ao querido professor Marcelo Moreno por toda colaboração e paciência durante o desenvolvimento deste trabalho.

RESUMO

Tudo o que a sociedade se vale, de uma forma geral passa pela atividade trabalhista, ou seja, pessoas trabalhando movem uma nação. Da mesma forma, a economia de um Estado está diretamente ligada a uma classe trabalhista ativa, sólida e produtiva. Daí se vê a necessidade de sempre se buscar reforçar as normas e instituições que regem uma área tão sensível e importante da sociedade, qual seja, a área trabalhista. Nesse toar, o objetivo geral do presente trabalho é analisar a evolução histórica dos direitos trabalhistas com ênfase no Brasil, ao passo que, demonstrando quais os danos a renúncia e/ou sua não aplicação ou reivindicação, podem causar ao particular e ao coletivo. Nesse entendimento, é utópico, pensar que a capacidade de se esgotar o assunto possa existir, sendo essencial que novos debates sejam sempre colocados na mesa, com o objetivo de sedimentar os direitos já adquiridos, e aprimorar cada vez mais um sistema, que como será demonstrado, é essencial para a evolução do Brasil.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas. Princípios. Direitos adquiridos.

ABSTRACT

All that society is worth, in a general way goes through the labor activity, that is, working people move a nation. In the same way, the economy of a state is directly linked to an active, solid and productive labor class. Hence the need to always seek to strengthen the norms and institutions that govern such a sensitive and important area of society, namely, the labor area. In this paper, the general objective of the present study is to analyze the historical evolution of labor rights with an emphasis on Brazil, while demonstrating what damages the renunciation and / or its non-application or claim can cause to the individual and to the collective. In this understanding, it is utopian, to think that the capacity to exhaust the subject may exist, and it is essential that new debates are always placed on the table, with the purpose of sedimenting the rights already acquired, and increasingly improving a system, which will be demonstrated, is essential for the evolution of Brazil.

.

Keywords: Labor rights. Principles. Acquired rights

.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO	11
2.1 Conceito de trabalho	11
2.2 Formação histórica dos direitos trabalhistas	12
2.2.1 Trabalho subordinado	13
2.2.2 Século XXI A.C até XIX.....	13
2.2.3 Servidão	13
2.2.4 Mita espanhola.....	13
2.2.5 Século XII a XVI.....	14
2.2.6 Revoluções industriais	14
2.3 A história do direito do trabalho no Bras	16
3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	19
3.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	19
3.2 Princípio da Boa Fé	19
3.3 Princípio da Proteção	20
3.4 Princípio da aplicação da norma mais favorável.....	20
3.5 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	21
3.6 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva.....	21
3.7 Princípio da Intangibilidade Salarial.....	21
3.8 Princípio da Primazia da Realidade	22
4 A IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS ADQUIRIDOS	23
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS	27

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho regula uma das relações mais importantes e ao mesmo tempo delicadas da vida moderna em sociedade, ele (Direito do Trabalho) normatiza o conjunto de normas jurídicas que configuram as relações entre empregados e empregadores.

O trabalho é ligado ao homem desde o início da história, e bem dizer, desde o início da vida. Sabe-se que desde os homens das cavernas a necessidade e a importância do trabalho já era vista nos afazeres mais básicos e instintivos, como caça, luta, construção, etc.

De tal modo, percebe-se que na história como um todo, saindo do homem primitivo, passando pelas revoluções industriais e seus desejos de transformação e dignificação do trabalho humano, até os dias atuais, a importância da valorização do trabalho se mostra como um pilar forte de uma sociedade desenvolvida.

No Brasil, somente após o fim da escravidão e posteriormente ao advento da proclamação da República no idos de 1888, começou a figurar em um plano mais notório do cenário nacional a necessidade de se discutir leis, e trabalhar temas tangentes as relações de trabalho.

Nesse diapasão, é de se entender que as benesses atuais trazidas pela Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), não surgiram da noite para o dia. É dizer, tudo o que vemos hoje, decorreu-se de constantes reivindicações e da mobilização de muitas pessoas, em greves e atos reclamatórios por melhorias em todo o país.

Dentro deste contexto, o presente trabalho tem como intuito demonstrar de modo mais aprofundado a evolução dos direitos trabalhistas com ênfase no Brasil, bem como os principais direitos que foram conquistados pelos trabalhadores, como por exemplo, férias remuneradas, descanso semanal, 13º (décimo terceiro salário), além da impossibilidade de se abrir dos referidos benefícios, sendo como forma de proteção do Estado e dignificação do ser, enquanto humano e trabalhador.

Reforçando o entendimento supracitado, será em especial apreciado neste trabalho acadêmico o princípio trabalhista da “irrenunciabilidade de direitos”, o qual como será ainda melhor visto no desenvolvimento desta monografia, traz consigo o ensinamento de que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, não se admitindo que o indivíduo renuncie de seus direitos, como por exemplo, do 13º (décimo terceiro salário), em favor de seus interesses ou alheios.

E tal situação apesar de soar absurda, onde pode-se pensar que, “nenhuma pessoa abriria mão de seus próprios direitos para se prejudicar”, no entanto não o é.

Sabe-se muito bem que atualmente, diante do atual cenário econômico caótico no qual o país está envolvido, vários empregadores utilizam da coação para impor medo e requerer posturas incoerentes com o diz a lei, de trabalhadores, sob ameaças de demissão, ou de não conseguir continuar mantendo a vaga.

Será demonstrado assim, neste trabalho, com o desenrolar natural da análise da evolução dos direitos trabalhistas no Brasil, bem como de seus principais institutos criados, como a atual reforma trabalhista a grosso modo retirou benefícios arduamente conquistados pela classe trabalhadora, sob o pretexto de incentivos a criação de novos postos de trabalho.

Diante de tais considerações, tem-se como objetivo responder o seguinte questionamento: Seria realmente uma solução viável lançar mão de direitos trabalhistas para incentivar o crescimento de vagas de emprego, no sentido de desonerar o empregador?

Partindo da análise de várias doutrinas, bem como do estudo histórico da evolução dos direitos trabalhistas, chega-se facilmente a conclusão de que não se pode criar a cultura de “menos direitos e mais emprego”, sob de pena, de no futuro tal conjectura se tornar uma situação de exploração da classe trabalhadora.

Como será demonstrado no desenvolvimento deste trabalho, fora através de muita luta e reivindicações que a classe trabalhadora brasileira conquistou hoje os mais diversos benefícios trabalhistas, além da proteção do Estado, diante da consideração de ser o trabalhador parte hipossuficiente. Por fim, como será iluminado, não há razão em retirar ou abrir mão de direitos trabalhista em razão de ocasional situação econômica instável do país, uma vez que tais problemas são passageiros, havendo deveras outros meios de amenizar e aquecer a economia, mas as mudanças nos direitos da população, no entanto são mais gravosos, e como será visto, especialmente difíceis de se adquirir novamente.

2 INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Conceito de trabalho

Antes de adentrar mais profundamente ao tema, mister se faz uma contextualização sobre o assunto a ser trabalhado, sem prejuízo do estudo objetivado, mas sim, com o objetivo único de agregar mais conhecimento e tornar o desenvolver da leitura mais dinâmica e agradável.

Pois bem. Analisando a história e a natureza da palavra “trabalho”, nota-se que a mesma inicialmente era atrelada a situações ruins e/ou desagradáveis, como: castigos, sofrimento, e até mesmo tortura.

Essa corrente, era amplamente difundida, tanto que os nobres, não se colocavam a trabalhar, sendo tal atividade no sentido amplo, direcionada aos subordinados. Esse entendimento, seguiu-se por toda antiguidade, e por toda Idade Média.

Lado outro, somente a partir de meados do século XIV, a amplitude do termo trabalho, tal qual como conhecemos hoje, começou a ser difundida, no sentido de que toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com intuito de produzir, seria considerado “trabalho”.

No mesmo sentido, como ressalta Vólia Bomfim (2015), “se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva.”

Da mesma forma, conforme demonstra a Autora supracitada, “trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado.”

Visto isso, e diante das vastas áreas de estudo difundidas pelo homem moderno, segmentos estes trazidos principalmente pelas grandes revoluções industriais ao qual o mundo passou, o termo “trabalho” se acopla hoje a várias relações e definições, sendo que, a definição atual, contemporânea, é possível englobar todas as ações e ramos das ações humanas, e de seus conhecimentos, como engenharia, física, direito, medicina, etc.

Nota-se que a atual definição é mais ampla é genérica, não se atem mais aos primórdios aos quais correlacionavam o entendimento trabalho, “trabalhar”, a castigo, algo ruim, mas sim, hoje, se tem uma percepção mais ampla.

Hoje, o entendimento é de que o trabalho faz parte do homem, e é inerente ao seu desenvolvimento ou assim dizer, sua evolução. Bem como o sentido atual da palavra, o

trabalho é inseparável do homem, da pessoa humana, confundindo-se com a própria personalidade, em qualquer de suas manifestações. (EVARISTO. ANTONIO, 2014)

2.2 Formação histórica dos direitos trabalhistas

Como já dito anteriormente, não só o termo “trabalho”, mas também os direitos trabalhistas são frutos do movimento global que hoje entendemos como as “Revoluções Industriais”, que ocorreram na Europa em meados do século XVIII, XIX, primordialmente na Inglaterra.

Desde então, devido a insatisfação social pela onda de exploração do trabalho humano, começou-se a ocorrer manifestações da classe trabalhadora insatisfeita com as condições a que lhe eram impostas o trabalho.

Ao mesmo tempo, as elementares regras que regiam o direito civil daquela época não eram mais suficientes para garantir a justiça social e os anseios daquele povo tão explorado com o advento das máquinas.

Nesse sentido, Vólia Bomdim Cassar, ensina que:

Assim, a prática de que “contrato faz lei entre as partes” colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, submetendo-se às condições insalubres e perigosas, com salários aviltantes em jornadas extremamente dilatadas, sem qualquer descanso, seja diário, semanal ou anual. Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o Estado deixasse a sua apatia natural e comum, sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pela homem de forma vil. (Vólia, 2015, p.12)

Nessa conjectura, da necessidade de um novo sistema que viesse a proteger tanto a economia, garantindo o continuo desenvolvimento das empresas, bem como dos trabalhadores insatisfeitos com as condições impostas, dá-se então o ponta pé inicial aos direitos trabalhistas.

Todavia, é sabido que o trabalho humano está correlacionado ao homem desde os primórdios da humanidade, sendo parte/situação fundamental para o desenvolvimento dos povos. Sabendo disso, é fundamental antes de dar-se prosseguimento ao estudo, que seja demonstrado como as relações trabalhistas ancestrais se deram até as revoluções industriais, marco inicial dos direitos trabalhistas.

2.2.1 Trabalho subordinado

Como ensina Vólia Bomfim Cassar (2015), na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos, ao mesmo tempo que dava início a construção de suas tribos, estas, que posteriormente entrariam em conflito, acarretando vários mortos, sendo que com o tempo, os que restavam vivos desse conflitos, passaram a ser utilizados em trabalho escravo subordinado em favor da tribo vencedora.

Desse cenário então, surge os primeiros trabalhos subordinados em favor de outrem, e não mais a favor do próprio individuo trabalhador, como era no início, quando o trabalhador executava as tarefas apenas para sua existência e de sua tribo.

2.2.2 Século XXI A.C até XIX

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2015), com a adoção do Código Hammurabi na Babilônia, tal instrumento já fazia uma menção sobre a prestação de trabalho livre, bem como já se falava em salário, além iniciar a ideia o arrendamento do trabalho.

Nesse sentido, nota-se que a ideia de trabalho por vontade própria, ou a troca de algo (salário), começa a surgir, se tornando mais trabalhada e presente, posteriormente no Direito Romano.

2.2.3 Servidão

Posteriormente, com as ruínas do império romano, percebe-se a evolução da sociedade em meados do século V, principalmente de suas relações, onde daí surgiu o feudalismo. Um tipo de sistema de organização econômica, política, social, principalmente baseado na posse de terras, separando a sociedade em nobreza, clero e servos.

Nesta fase, destaca-se especialmente o trabalho com o intuito de recompensa, seja proteção, a que a nobreza concedia aos servos que prestassem serviços, sejam estes, recebendo parte da produção pelos seus trabalhos.

2.2.4 Mita espanhola

Já nos idos do século XIV, foi criado pelos indígenas na América espanhola uma forma de trabalho obrigatório imposto por sorteio, no qual o sorteado era obrigado ao trabalho vitalício, contudo, recebendo também algo em troca, a bem dizer, contraprestações. (VÓLIA,2015)

Da mesma, Vólia Bomfim Cassar explica que:

Em troca, o trabalhador recebia uma contraprestação pelo serviço, além de algumas garantias: salário em dinheiro; jornada de 8 horas, salvo em minas (7 horas); descanso dominical; assistência médica e meio salário durante o tratamento do acidente de trabalho e proibição de alguns trabalhos aos menores de 18 anos e às mulheres. (VÓLIA, 2015, p. 13)

O que se percebe, é que a partir do século XI, com caída do império romano, a questão da contraprestação se tornou mais presente na prestação do trabalho, mesmo que ainda houvesse a ocorrência de escravidão no mundo, tal ideia se contrastava com o cenário mundial.

2.2.5 Século XII a XVI

Dando sequência a partir do século XI a sociedade medieval dá espaço à sociedade urbana, esta sedimentada no comércio e na indústria rudimentar.

Neste cenário e diante das pestes, invasões e conflitos, os feudos passaram a perder força, acarretando assim a ida dos servos para os aglomerados urbanos, onde passaram a procurar por trabalho e a se reunir em associações com estes fins.

2.2.6 Revoluções industriais

As ideias de direito trabalhistas começaram a surgir a partir da primeira grande revolução industrial na Europa, em meados do século XVIII, especialmente na Inglaterra, onde a partir desse momento, com a chegada do homem do campo para os grandes aglomerados urbanos e a utilização acentuada da mão obra humana nas fabricas, questões sociais de condição de trabalho foram começaram a ser colocadas em discussão.

Da mesma forma, ilustra Vólia Bomfim Cassar, que:

Com a descoberta e o desenvolvimento da máquina a vapor, de fiar e tear (1738 – 1790) expandiram-se as empresas, pois o trabalho passou a ser feito de forma mais rápida e produtiva, substituindo-se o trabalho do homem pelo da máquina, terminando com vários postos de trabalho, causando desemprego. Nasce a necessidade do trabalho do homem para operar a máquina e, com isso, o trabalho

assalariado. Substituíam-se o trabalho do homem pelo do menor e das mulheres, que eram economicamente mais baratos e mais dóceis. Prevalencia a lei do mercado onde o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado – liberdade contratual. A jornada era de 16 horas e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes. (VÓLIA,2015,p.15)

Conforme se percebe, nesse momento então, com a chegada da máquina, surge o cenário principal que torna possível o debate sobre questão de melhores condições de trabalho, e sociais. Tem-se, portanto como pontos marcantes deste período a troca do trabalho artesanal pelo assalariado e a concentração de grande massas humanas em centros urbanos.

Nesse sentido, Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes (2014), explicam:

Com o uso da máquina, puderam os industriais concentrar grandes massas humanas em grandes locais de trabalho, nas fábricas, nas usinas. Pela divisão técnica do trabalho, exigem as máquinas o trabalho coletivo ou cooperativo de muitas pessoas. De outro lado, para poder explorar essas grandes fábricas, fazia-se mister a concentração de grandes capitais nas mãos de poucos. Nascia a grande indústria e o poder econômico nela concentrado.

Ressalta desses simples enunciados a conclusão lógica de como tais fatos vinham facilitar o surgimento do direito do trabalho. Com a coletivização do trabalho, a feudalização industrial, foram enormes as repercussões no seio da sociedade, alterando profundamente toda a estrutura social. De outro lado, essa aproximação das massas humanas facilitou a própria organização coletiva das reivindicações operárias, dando-lhes uma certa consciência de classe. Constituíam-se definitivamente o grupo social econômico, quer seja o sindicato, quer seja a empresa. (MORAES, ANTONIO CARLOS, 2014,p.66)

Diante disso, percebe-se que a conjuntura das massas trabalhistas, trouxe consigo algo positivo, que fora a reunião de vários pensamentos e ideais coletivos em prol de mudanças também coletivas, nas áreas trabalhistas e conseqüentemente também em sociais.

Em seqüência, diante das constantes evoluções e da necessidade de aperfeiçoamento dos procedimentos aplicados nos mais diversos meios de produção, veio então a segunda revolução industrial, esta marcada pelo grande desenvolvimento industrial após a primeira guerra mundial, e da necessidade do mercado por grande quantidade de produtos industrializados.

Esse período, do XIX, ao início do século XX ficou marcado pela introdução e pelo fortalecimento da metalúrgia e de siderúrgicas, além do surgimento de ramos químicos, e do surgimento de inovadores meios de produção, bem como também da ascensão das lutas de classe.

Nesse toar, Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes (2014), consignam que:

Tiveram igualmente uma forte parcela na gênese do direito do trabalho as lutas sociais que se desenrolaram durante o século XIX. Os luditas, os cartistas, na Inglaterra, as revoluções de 1848 e 1871, na França, a revolução de 1848, na Alemanha, representaram muito no despertar do Estado para a intervenção e regulamentação na vida econômica.

Com essas lutas sociais, agitações, paradas de trabalho, prisões, mortes, desordens de toda ordem, voltou-se o Estado para a nova realidade social. Nesta, cresciam as novas ideologias de protesto e de contestação por meio do “Manifesto Comunista” (1848) e das Internacionais que daí resultaram. A partir daí, com sentido revolucionário ou simplesmente reformista, não parou mais a reivindicação dos trabalhadores por melhores condições de vida. Só se dá conta disso quem compara as condições daquela época com as atualmente existentes no neocapitalismo ou no Estado social de direito. O que para Marx, por exemplo, era atualmente revolucionário constitui hoje banalidade: limitação da duração do trabalho; descanso semanal; férias anuais remuneradas; seguro contra acidente, velhice, enfermidade, incapacidade; salário mínimo e profissional, e assim por diante. (MORAES FILHO. MORAES, 2014)

No meio industrial pós-guerra, introduziram a metalúrgica, a siderúrgica e a química como as novas ascendentes da indústria e trouxe consigo os novos métodos de produção.

No passo, o direito do trabalho surge, assim, como uma forma de inquietação e revolta diante das mais horríveis condições as quais os trabalhadores eram sujeitos, objetivando melhorias para as classes, além de justiça social, e o fim da exploração.

2.3 A história do direito do trabalho no Brasil

No Brasil, o Direito trabalhista pode ter um importante marco para seu início, a abolição da escravidão. Segundo defende Maurício Godinho Delgado:

(...) a abolição pode ser tomada com marco inicial da referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, via de consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária da utilização da força de trabalho: a relação empregatícia. (Delgado, 2016)

A abolição da escravidão em 1888 propôs um novo entendimento sobre a força de trabalho, e passou a impor a contrapartida pelo trabalho, instituindo uma das características pilares da relação de trabalho, a onerosidade.

O fim da escravidão ainda inaugurou uma nova etapa, como a vinda de diversos imigrantes europeus, que chegavam ao Brasil em busca de trabalho, mesmo que por salários irrisórios e condições de vida precária. O movimento de imigração representou a chegada do pensamento sindical, e, por conseguinte, deflagrou a Greve Geral de 1917, em que operários das fábricas paralisaram seus trabalhos em protesto e reivindicações por direitos trabalhistas.

Os movimentos anarco-sindicais que encontraram nestes movimentos o berço de seu

pensamento, travaram diversas lutas pró operários, e levantaram bandeiras que em um futuro próximo acabaram sendo levados em conta pelos governos federais populistas, principalmente aqueles liderados por Getulio Vargas e João Goulart.

Ainda na história do Direito do Trabalho no Brasil, nesse mesmo sentido, se destaca que o papel de Getúlio Vargas, Presidente do Brasil, que voltou seus palanques políticos ao movimento trabalhista, e culminou seus esforços na promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e na defesa de direitos fundamentais dos trabalhadores resguardados pela referida Lei.

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a *fase da institucionalização* (ou *oficialização*) do *Direito do Trabalho*. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Constituição de 1988. A fase de institucionalização do Direito do Trabalho consubstancia, em seus primeiros treze a quinze anos (ou pelo menos até 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho), intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, em consonância com o novo padrão de gestão sociopolítica que se instaura no país com a derrocada, em 1930, da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café. O Estado largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também à área da chamada *questão social*. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas, mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justaltrabalhista, estreitamente controlado pelo Estado. (DELGADO, 2016, p.114)

É deste período que se remonta a presença da Carteira de Trabalho, do descanso semanal, a jornada de trabalho de 8 horas, férias anuais remuneradas e a proibição do trabalho dos menores de 14 anos. Não há intenção por este trabalho de discutir as motivações e plataformas políticas de Vargas, apenas atentar às conquistas dos trabalhadores consolidadas em uma lei capaz de protegê-lo dos excessos e arbitrariedades por parte dos patrões.

Seguindo na linha evolutiva aqui traçada, pode-se afirmar que a partir do novo Constitucionalismo brasileiro, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, se observou outro movimento evolucionista no Direito do Trabalho. Não bastava apenas garantir os direitos ora outorgados a favor do trabalhador, mas garantir que no âmbito do direito do trabalho, o trabalhador fosse revestido de direitos mais fundamentais, como dignidade, isonomia e proteção aos direitos fundamentais individuais.

Nesse sentido, o que se observa com adoção do novo texto constitucional é um reflexo na jurisprudência tendente à proteção do trabalhador em seus direitos e prerrogativas fundamentais, investindo ao direito, princípios à garantias fundamentais.

Assim, o direito não é apenas o conjunto de normas impostas por meio de Leis

trabalhistas, e não se resume a regras e imposições legislativas, como férias, anotações. O Direito do Trabalho passa a ser analisado em conjunto com princípios que revelam uma qualidade de vida e direitos humanos aos trabalhadores.

De tal modo que é necessário compreendê-los e perceber sua função em razão da evolução do próprio direito do trabalho e como parte de uma conquista histórica dos últimos 130 anos, de um país que era escravista, mas que hoje se manifesta para o bem das proteções cotidianas e contemporâneas ao trabalhador.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Diante da importância do direito trabalhista na sociedade brasileira, como protetor do empregado, parte hipossuficiente na relação de trabalho foi importante a delimitação de sua evolução na postulação de princípios.

Pode-se afirmar que os princípios decorrem dos direitos conquistados pelos trabalhadores, pela luta sindical e por todo o longo processo histórico da evolução do direito do trabalho. Assim, os princípios a um só tempo determinam o sentido teleológico do Direito e também os limites a serem colocados para as relações de trabalho e a jurisdição trabalhista.

3.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Talvez o princípio mais fundamental do Direito do Trabalho, relaciona-se diretamente com a Constituição Federal de 1988, uma vez que ele visa proteger o trabalhador e dar a ele qualidade de vida e no trabalho, bem como condições mínimas para o exercício de suas funções.

O princípio da dignidade da pessoa humana impede abusos, assédios e a degradação do trabalhador, bem como impõe limites aos empregadores. Um exemplo da presença deste princípio, está na impossibilidade de vistoria íntima nos postos de trabalho e o impedimento de diferenciação e discriminação por sexo, etnia ou idade.

A Dignidade da Pessoa Humana impede trabalhos degradantes, análogos à escravidão, jornadas excessivas, e se conecta com os direitos à saúde, ao bem-estar, ao descanso, à intimidade e tantos outros direitos fundamentais a uma vida digna.

3.2 Princípio da Boa Fé

Assim como no Direito Civil, o princípio da boa-fé também deverá ser observado nas relações de trabalho. Consiste em um dever de probidade entre as partes, de transparência e lisura. Exige que as partes se comportem de forma correta não só durante as tratativas, como também durante a formação e o cumprimento do contrato de trabalho.

Rege-se pelo Código Civil, conforme art. 422, que afirma que os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa fé.

3.3 Princípio da Proteção

Consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral, o empregado, uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente.

Segundo Godinho Delgado:

Informa este princípio 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 — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2016, p. 202)

Portanto, por meio deste princípio que se observa a situação de hipossuficiência do trabalhador, e permite entre outras atitudes, a inversão do ônus da prova, o *jus postulandi* e a assistência ao trabalhador.

3.4 Princípio da aplicação da norma mais favorável

Segundo este princípio, aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador, independente de sua posição na hierarquia legal, ou seja, não importando se lei, convenção coletiva ou outro. Um exemplo da aplicação prática deste princípio encontra-se disposta no art. 620 da CLT que afirma, que sendo as condições estabelecidas em convenção coletiva mais vantajosas que as dispostas no acordo coletivo, dúvida não há que será aplicada a norma mais favorável aos contratos de trabalho, qual seja a convenção coletiva de trabalho.

Segundo Godinho Delgado:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

A visão mais ampla do princípio entende que atua, desse modo, em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante. (DELGADO, 2016, p. 202)

Se conecta diretamente ao Princípio da condição mais benéfica, que determina que as condições mais vantajosas estipuladas no contrato de trabalho do obreiro, ou mesmo as constantes no regulamento da empresa, prevalecerão, independentemente da edição de norma superveniente disposta sobre a mesma matéria, estabelecendo nível protetivo menor.

3.5 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

A regra presumida é a de que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado. Um exemplo está na Súmula 212 do TST: "O ônus de provar o término do contrato do trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

Portanto, ressalvados os contratos em que constem de forma expressa o prazo determinado para duração do contrato de trabalho, quando omissos, será presumido o prazo indeterminado e mantida assim a continuidade, até que venha um fato superveniente. Nesse prazo, contam-se todos os direitos e deveres para com o trabalhador, não podendo se isentar deles o empregador, nem por ignorância ou por qualquer forma de presunção.

3.6 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

O Direito do Trabalho, instituiu o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva, de forma que é vedada alteração nas relações de emprego de teor prejudicial, lesiva aos interesses do empregado, visto que as modificações que venham a trazer maiores benefícios ao empregado serão sempre válidas e estimuladas.

Este é mais um importante princípio de proteção ao trabalhador, que impõe limite à discricionariedade dos empregadores e patrões, que poderiam se fazer valer de suas posições hierárquicas para obrigar ao trabalhador a aceitar cláusulas contratuais lesivas e prejudiciais, sob risco de desemprego.

Nesse sentido, o art. 468 da CLT somente permite a alteração das cláusulas e condições fixadas no contrato do trabalho em caso de mútuo consentimento (concordância do empregado), e desde que não cause, direta ou indiretamente, prejuízo ao mesmo, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.

3.7 Princípio da Intangibilidade Salarial

O salário tem caráter alimentar, com vistas a prover os alimentos do trabalhador e de sua família. O princípio da intangibilidade salarial inspirou a criação de diversos dispositivos normativos, objetivando defender, especificamente, o salário do empregado, como pode ser percebido nos artigos arts. 459, 462, 463, 464 e 465, da CLT.

Derivado do princípio da intangibilidade salarial surge o princípio da irredutibilidade salarial, descrito na CF/1988, no art. 7º, inciso VI, ao determinar, como regra, a impossibilidade de redução de salários.

3.8 Princípio da Primazia da Realidade

Estabelece o princípio da primazia da realidade que a verdade real prevalecerá sobre a verdade formal, predominando, portanto, a realidade sobre a forma. Em outras palavras, mesmo que os contratos indiquem para determinados fatos, como função a ser exercida, atividade laborativa, local de trabalho, no direito do Trabalho prevalece a realidade dos fatos e não aquilo posto ao papel.

Este princípio deve a uma proteção ao trabalhador, uma vez que “papel aceita tudo”, enquanto ao trabalhador são obrigadas condições diversas daquelas contratadas

Observa-se que em ordem disposta nesse artigo, o princípio da Dignidade da pessoa Humana encontra-se em primeiro lugar, por todos os demais princípios guardarem alguma relação com esta, de modo a proteger o trabalhador e lhe garantir dignidade, mesmo em uma relação de hipossuficiência e de posição hierarquicamente inferior.

4 A IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS ADQUIRIDOS

A flexibilização de regras rígidas, em que o Estado estabelece um parâmetro ou um limite máximo e/ou mínimo para que os atores sociais negociem, traz também uma questão: diante das poucas ofertas de trabalho, o indivíduo se vê paralisado tendente a abrir mão de direitos para não perder o direito básico que mantém a vida, que é o direito ao trabalho, estrutura da própria dignidade humana.

Assim, defender o direito ao trabalho passou a ser prioridade, uma vez que sua falta deixa o indivíduo em estado de apatia, para com a conquista dos demais direitos garantidores e preservadores da dignidade humana.

Defender os direitos trabalhistas é também, na mesma proporção, defender a evolução do direito do trabalho, que foi calcada em diversas lutas, e em conquistas históricas. Os direitos conquistados e adquiridos são fruto de um árduo trabalho de trabalhadores, operários, sindicalistas, movimentos operários, e portanto, protege-los e impedir a renúncia por pressão de superiores, toma uma função exordial no Direito do Trabalho.

Segundo Godinho Delgado (2016, p. 218), “O Direito Individual do Trabalho, como visto, tem na indisponibilidade de direitos trabalhistas por parte do empregado um de seus princípios mais destacados”

Assim, surge o Princípio da Irrenunciabilidade de Direito, também chamado de princípio da indisponibilidade de direitos ou princípio da inderrogabilidade, torna os direitos dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, conferindo importante mecanismo de proteção ao obreiro em face da pressão exercida pelo empregador, o qual, muitas vezes, utilizando-se de mecanismos de coação, induz, obriga o trabalhador a dispor contra a vontade de direitos conquistados.

Ressalta apenas Godinho Delgado que:

Entretanto, não é todo tipo de supressão de direitos trabalhistas que o ramo juslaborativo inibe. O despojamento restringido pela legislação centra-se fundamentalmente naquele derivado do exercício expresso ou tácito da vontade pelo titular do direito trabalhista (através da renúncia ou da transação, por exemplo). O Direito do Trabalho não impede, porém, a supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, de prerrogativa legal (como a arguição de prescrição) ou em face do não exercício, pelo credor trabalhista, de prerrogativa legal ou convencional (como no caso da decadência). (DELGADO, 2016, p.2018)

Assim, por meio deste princípio, os trabalhadores ficam impedidos de renunciar a direitos fundamentais conquistados, bem como aqueles adquiridos ao longo da história. Pode-se

afirmar que a indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do país.

Legalmente, este princípio implica em dizer que o trabalhador, seja por ato individual (renúncia), ou por ato bilateral em negociação com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido nesse sentido.

Em termos mais amplos, a proteção aos direitos adquiridos pelos trabalhadores, reflete não apenas ao impedir que estes não tenham perdas de suas garantias até aqui conquistadas, mas em um âmbito mais amplo voltado a todos os trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resta claro, portanto, a importância dos direitos trabalhistas em nossa sociedade, assim, o trabalhador que pensar em abrir mão de certos direitos/garantias para tentar manter um emprego, ou até mesmo conquistá-lo, acaba por cometer um grande engano, e assim prejudicar toda a coletividade.

Nesse sentido, a própria Constituição ensina que é preciso valorizar e proteger o trabalhador, além de visar sua melhoria social. Ou seja, é preciso garantir seus direitos e incentivar melhorias. E dentre tais medidas, temos que a lei maior do Brasil, impõe certas proteções que não podem ser descartadas.

- a) Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- b) Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- c) Fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS);
- d) Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- e) Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- f) Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- g) Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- h) Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- i) Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- j) Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- k) Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente,
- l) participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- m) Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- n) Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

o) Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Inobstante a isso, dentre vários os princípios construídos e fixados como garantidores e embaixadores do Direito Trabalhista, vemos o princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos como fonte primordial para a garantia da aplicabilidade das normas até aqui adquiridas.

Por esse princípio, vê-se a impossibilidade jurídica de o trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei.

De tal maneira, diante da atual conjectura na qual se encontra o país, tais institutos devem ser reforçados, para que as leis sejam aplicadas e não acabem por se tornar meros ideais de melhorias, normas mortas, sem aplicação, vindo assim a corroborar com o desequilíbrio da ordem pública.

Da mesma forma, o Congresso Nacional, juntamente com a sociedade, precisa atentar-se as necessidades de se aperfeiçoar a legislação atinente e, incentivar o desenvolvimento no Brasil, como forma de estimular o progresso e o empreendedorismo. Isso, para que a flexibilização dos direitos trabalhistas não precise ser nunca ser levada em consideração pelo trabalhador, mas sim que, em um cenário econômico forte, tais direitos sejam cumpridos e fortalecidos pelos empregadores, e não colocados em xeque por estes.

Espera-se que com isso, que todos ganhem, os trabalhadores que não tenham perdas de suas garantias até aqui conquistadas, e o Brasil com igualdade e prosperidade, visando sempre a justiça social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em out. 2018.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em out. de 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Edição. Método: 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo : LTr, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª Edição. Atlas: 2015.

MAMEDE, Gladston. **Manual de Direito Empresarial**. 10ª Edição. Atlas: 2015.